

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**



TESIS DE GRADO

El daño psicológico laboral y su incorporación en la ley
general de trabajo

POSTULANTE: Erika Raquel Avila Bolivar
TUTOR: Dra. María Cecilia Rocabado T.

LA PAZ – BOLIVIA
2010

AGRADECIMIENTOS

En principio y fundamentalmente a mi familia, que me dieron la vida, que son mi sustento y guía permanente; a mis maestros de formación escolar del colegio "INSTITUTO AMERICANO" del cual con gran orgullo y satisfacción tuve el privilegio de salir bachiller gratos recuerdos afloran a mi memoria de cariño y nostalgia por todos y cada uno de los que formaron parte del plantel académico, así como mis compañeros.

Esa buena formación me dio la oportunidad de ser alumna regular de nuestra querida y superior casa de estudios como es la Universidad Mayor de San Andrés, como privilegio especial alumna de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas, lugar realmente consagrado a la formación de los más brillantes profesionales que ha dado el país.

Fueron precisamente en esas aulas que recibí la enseñanza sabia y profesional de la renombrada **Dra. María Cecilia Rocabado Tubert** y el **Dr. Luis Alfredo Bocangel** a quienes les debo mucho de mi formación académica y profesional, cabe destacar la paciencia, sabiduría y gran pedagogía que tienen para inculcar y enseñar la ciencia del derecho (verdaderos forjadores de juventudes con valores y principios), cada clase de ellos tenía la particularidad de captar la atención de todo el alumnado presente, es decir seguíamos sus cátedras con mucho entusiasmo y ganas de aprehender, hoy en la cúspide de mi formación profesional deseo expresar mis respetos y admiración por la labor desplegada en mi persona de todos mis catedráticos quienes me llevaron al lugar que estoy a todos ellos..... **GRACIAS**

ERIKA RAQUEL ÁVILA BOLIVAR

DEDICATORIA

Este trabajo de tesis está dedicado primero que nada a Dios, que es estímulo, protección y seguridad en mi vida.

A mis padres quienes me dieron la vida y son mi pilar fundamental, por toda su enseñanza, apoyo, su confianza y sobre todo por ayudarme a salir de la oscuridad de la ignorancia.

A mis hermanos que son el ejemplo que Dios me puso a seguir con quienes compartí tantos momentos buenos y malos, quienes son los que me impulsaron a seguir adelante.

A mis maestros, catedráticos por su confianza e inquebrantable apoyo dentro del claustro universitario como fuera de él.

Por último, a mis compañeros y amigos de universidad y de colegio porque la vida no sería vida sin disfrutar de la amistad desinteresada y sincera que puedes encontrar en el trayecto de la vida y de los cuales prefiero no dar nombres por no olvidarme de ninguno.

“COMO LOS HOMBRES LAS SOCIEDADES
OSCILAN ENTRE EL INSTINTO GREGARIO Y LA
VOLUNTAD DE INDEPENDENCIA.
LAS DURAS LEYES DE LA VIDA ECONÓMICA
NO LES PERMITEN YA LA ELECCIÓN ENTRE
VIVIR AGRUPADOS O DESAPARECER
ABSORBIDOS EN UNA LENTA AGONÍA
SOLITARIA Y RUINOSA”
“ESA PARTE DEL DERECHO CONSTITUYE
UNA SALIDA DIRECTA HACIA EL MUNDO
QUE NOS RODEA”.

JEAN PIERRE GUYENOT

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

1.- ENUNCIADO DEL TEMA.

“El Daño Psicológico Laboral y su Incorporación en la ley General de Trabajo”

2.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Es realmente alarmante como crece en Bolivia el nivel de accidentes laborales, la falta de una adecuada protección y amparo al trabajador hace que nuestro país tenga el más alto índice de accidentes laborales en América Latina esto según la Organización Panamericana de la salud a nivel latinoamericano que realizó un taller donde se corroboró este extremo.

Asimismo, en dicho taller también se llegó a ver que nuestro país tiene el más bajo nivel de medidas de protección laboral esto en cuanto a la higiene, seguridad ocupacional, bienestar y protección en los ambiente laborales.

Todo esto en suma nos lleva a la conclusión que necesitamos una norma que proteja a los trabajadores frente a posibles daños que los mismos puedan sufrir ya sea en el aspecto físico que es tratado en la norma con prestaciones médico farmacéuticas, como también en el aspecto psicológico que no se trata aún en Bolivia pese a que muchas otras legislaciones en países Latinoamericanos ya se considera y se regula este tema.

3.- PROBLEMATIZACIÓN.

¿Cómo podría resolverse el problema creciente de daños físicos y psicológicos que sufren actualmente los trabajadores con una adecuada norma que controle y regule estos?

¿Cómo se cumple en Bolivia con los principios básicos de seguridad social en el ámbito laboral adoptados a nivel mundial?

¿Cómo podemos llegar a brindar al trabajador la protección integral que este requiere?

4.- DELIMITACIÓN DEL TEMA.

- 4.1 **Delimitación Temática.** El presente proyecto se desarrolla en el ámbito de la Ley General de Trabajo, así el presente tema está dirigido a la propuesta de incorporar un aspecto importante como es el daño psicológico dentro de dicha ley.
- 4.2 **Delimitación Temporal.** El tema escogido es desarrollado en el periodo actual tomando en cuenta la vigente Ley General de Trabajo.

4.3 Delimitación Espacial. La presente investigación se realizó en la Caja Nacional de Salud, Ministerio de Trabajo, y juzgados de materia laboral todos estos ubicados en el Departamento de la ciudad de La Paz.

5.- FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA.

El trabajo se entiende como labor, ocupación, faena, empleo, cargo, oficio y Profesión. Es a su vez todo esfuerzo o despliegue de energías, es el desgaste físico o intelectual puesto a disposición de la producción para la obtención de bienes y servicios, para la satisfacción de las necesidades y supervivencia humana.

Es en ese afán de satisfacer las necesidades humanas que se construyen nuevos inventos cada día ya sea para las necesidades básicas del hombre como para otras de menor importancia, por lo tanto es notoria la necesidad de contar con capital humano que pueda ayudar a realizar dichos inventos o instrumentos para el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Frente al creciente y preocupante índice de accidentes laborales que sufren los trabajadores hoy en día es que se tomo ciertas previsiones jurídicas de protección al trabajador como se puede observar en el Decreto Supremo del 24 de mayo de 1939 que regula los beneficios y cobertura que disfrutan los trabajadores frente a una enfermedad profesional o accidente de trabajo. Pero también es importante notar que dicha norma no ha sido actualizada hasta hoy en día es por eso que es imperiosa la necesidad de una protección íntegra al trabajador, que le asegure prestación servicios completos tanto frente a un daño físico como a un daño psicológico.

También debería ser notoria la necesidad de insertar en la Ley General del Trabajo la figura ya conocida del “ Daño Psicológico” que se presenta cuando un trabajador ha sufrido un siniestro o imprevisto a consecuencia del cual padece de una secuela psicológica, otra legislaciones entienden esto como enfermedades ocupacionales, estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicológicos y emocionales que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental en el ambiente de trabajo y/o a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se debe tomar en cuenta que muchas veces el daño psicológico sufrido en el ambiente de trabajo muchas veces es peor que el daño físico ya que este se puede superar con un tratamiento médico adecuado, cuidados específicos y voluntad por parte de la persona que lo sufrió.

Pero debemos preguntarnos que hay de ese daño que a simple vista no se ve? , ese daño que afecta al trabajador a tal punto de no poder volver al ritmo o nivel de vida que tenía antes de haberlo sufrido como ser el estrés, moobing y tantos otros traumas como las secuelas psicológicas de la que sufren las

víctimas de acoso sexual que tienen que ceder frente a las presiones de sus empleadores para no perder su fuente de trabajo.

Es por estas y otras razones que es imperiosa la necesidad de contar con una adecuada legislación que proteja y ayude al trabajador a poder restablecerse después de haber sido víctima de algún daño que pueda haberle ocasionado un estado psíquico anormal producto del lugar donde trabaja.

6.-OBJETIVOS.

6.1 Objetivo General.

Demostrar la necesidad de incorporar la figura del daño psicológico dentro de la Ley General de Trabajo para beneficio de todos los trabajadores en su conjunto e integridad.

6.2 Objetivos Específicos.

Comprobar la importancia de regular las características del daño psicológico en nuestra legislación laboral para el restablecimiento del trabajador afectado.

Verificar que la actual Ley General de Trabajo no regula el daño psicológico del que puede ser víctima un trabajador.

Proponer una prestación que ayude al trabajador a rehabilitarse y recuperarse del daño psicológico del que pueda ser víctima dentro del lugar de trabajo.

7.1 Marco Teórico.

La doctrina del Derecho de los trabajadores y de la Ley General de Trabajo se basan en principios y teorías las mismas que son conceptualizadas para entender mejor el presente proyecto, entre los principales están:

7.1.1 **Teoría Asistencial.-** Olmos Osinaga cita al profesor Pérez Botija para quien esta teoría rigió durante el periodo corporativo medieval, cuando la responsabilidad patronal, partía de principios humanitarios religiosos y morales, como un deber de ayudar al prójimo, al desvalido, tratándose de una teoría paternalista.*1

7.1.2 **Teoría de la culpa Aquiliana o Extracontractual.-** Esta teoría es recogida en la Ley de las Partidas y Aceptada por las legislaciones, así por ejemplo el Código Civil Argentino dice: “que todo el que ejecute un hecho que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio”, siendo menester de que el que sufrió el daño compruebe la culpabilidad o negligencia por acción u omisión de quien la hay producido.*2

*1 OSINAGA OLMOS Mario, Op. Cit. Pág.244

*2 OMEBA, “Enciclopedia Jurídica”, TXVII.

- 7.1.3 **Teoría de la culpa Contractual.**- Llamada también de reversibilidad de la prueba o de la presunción de la culpabilidad del patrono, quien se compromete expresa o implícitamente a resguardar la seguridad del obrero, es el mismo patrono quien proporciona el materiales o herramienta deficiente o defectuoso, es justo por consiguiente que sea el patrono quien responda por él.*³
- 7.1.4 **Teoría del Riesgo de Autoridad.**- Cuando las máquinas comienzan a modernizarse y se pasan actividades no riesgosas como el comercio o los servicios la teoría del riesgo profesional era insuficiente allí es cuando nace la teoría del riesgo de autoridad aquí el empleador era responsable por el ejercicio de los derechos, deberes de organizar y dirigir por el lucro que esto aportaba a su empresa por lo tanto tenía la obligación de responder por los daños originados en aquellas facultades.*⁴
- 7.1.5 **Teoría del Riesgo Profesional.**- Esta establece que el empleador crea un riesgo profesional por la sola interposición de la máquina, los equipos, los sistemas productivos, con lo que ese tiene una utilidad que es el empleador el que se beneficia y quien también genera y provoca el riesgo por tanto debe ser responsable de los daños generados por el empleo de los mismos.*⁵
- 7.1.6 **Teoría del Riesgo Social.**- De todas las teorías antes mencionadas se llega a la responsabilidad de la sociedad en su conjunto que debe ayudar y asistir a aquellos que sufren daños ya que es la misma sociedad la que se beneficia de una u otra forma por los servicios y bienes producidos por el trabajador. Hernainz Marquéz cita:” la traslación de la responsabilidad empresarial v adquiriendo caracteres de generalización y ampliación pudiendo agregarse que incluso esta en camino de evadirse del Derecho de Trabajo propiamente dicho para integrar el campo cada vez más amplio del Derecho de la Seguridad Social”.*⁶

8.- HIPÓTESIS

“Al introducir el tema del daño psicológico en la ley General de Trabajo se logrará restablecer al trabajador afectado con total integridad. “

8.1. Variables.

8.1.1 Independiente.

“Introducir el tema de **El Daño Psicológico** en la Ley General de Trabajo.

*³ DE DIEGO Julián, Op. Cit., Pág 19

*⁴ DE DIEGO Julián, Op. Cit., Pág.20

*⁵ PEREZ PATÓN Roberto, Op. Cit., Pág.392

*⁶ Cfr. JIMÉNEZ SANJINEZ Raúl, Op. Cit., Pág. 749-761.

8.1.2 Dependiente.

“Al introducir el tema de el daño psicológico en la ley general de trabajo se logrará restablecer al trabajador afectado con total integridad”.

En este caso la variable dependiente se refiere al restablecimiento y posterior Tratamiento del trabajador que sufre el daño.

9. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

9.1 Concepto de método de investigación

"Es una especie de brújula en la que no se produce automáticamente el saber, pero que evita perdernos en el caos aparente de los fenómenos, aunque solo sea porque nos indica como no plantear los problemas y como no sucumbir en el embrujo de nuestros prejuicios predilectos."

El método independiente del objeto al que se aplique, tiene como objetivo solucionar problemas.

Podemos establecer dos grandes clases de métodos de investigación: los métodos lógicos y los empíricos. Los primeros son todos aquellos que se basan en la utilización del pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis, mientras que los métodos empíricos, se aproximan al conocimiento del objeto mediante sus conocimiento directo y el uso de la experiencia, entre ellos encontramos la observación y la experimentación.

9.2 Métodos Generales.

9.2.1 Método Deductivo.

Mediante este se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:

1. Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya. Si un cuerpo cae decimos que pesa porque es un caso particular de la gravitación
2. También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos. Si sabemos que la formula de la velocidad es $v=e/t$, podremos calcular la velocidad de un avión. La matemática es la ciencia deductiva por excelencia; parte de axiomas y definiciones.

Porque la hipótesis conduce a la investigación y la obtención de información se conduce de lo general a lo particular.

9.1.2. Método Analítico.

Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, a partir de la experimentación

y el análisis de gran número de casos se establecen leyes universales. Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo las relaciones entre las mismas.

Estas operaciones no existen independientes una de la otra, el análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo; y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

Se desglosó el objeto de investigación por partes lo que permitió un análisis exhaustivo del trabajo haciendo referencia sobre todo al daño psicológico que sufren los trabajadores.

9.1.3. Método Sintético.

Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba.

Como es indudable el análisis y la síntesis van siempre de la mano la síntesis une un todo permitiéndonos apreciar las ideas más importantes para poder rescatar lo más importante y fundamental y llegar a nuestras conclusiones.

9.3. Métodos Sociales.

9.3.1. Método Comparativo.

Este método nos permite ver las diferencias y similitudes que hay en nuestra legislación en comparación con otras, tomando en cuenta los diferentes elementos existentes en ambas.

9.3.2. Método Sociológico.

Este nos permitirá apreciar más claramente la magnitud y alcances del tema y el impacto que mismo causa en la sociedad, tanto por encuestas como por entrevistas con distintas personas.

9.4. Métodos Específicos.

9.4.1. Método Histórico.

Este método nos permite estudiar los antecedentes de lo que hoy en día son los derechos del trabajador para su mejor entendimiento y comprensión.

10. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

10.1 Tipo de Investigación.

Carlos Sabino clasifica las investigaciones en exploratorias, descriptivas y explicativas lo que las distingue son las perspectivas o enfoque del problema y el uso de la hipótesis en base a esto el tipo de estudio del presente proyecto es el descriptivo.*⁷

10.2 Universo y Muestra.

Toda investigación puede considerarse como una búsqueda de los datos apropiados que permitan resolver ciertos problemas de conocimiento, obtenidos a través de un conjunto de unidades que constituyen el universo dentro del que opera la investigación.

Definiremos que se entiende por universo, dato y unidades.

Dato: cada uno de los elementos de información que ha de ser recogido durante el desarrollo de la investigación.

Cualquier información, por más pequeña y fragmentaria que sea puede considerarse un dato.

Unidades de datos: son las fuentes o el origen de los datos obtenidos. Pueden ser personas, documentos, objetos, etc.

Cuando las unidades que intervienen en la investigación constituyan un número excesivo, se recurre a la extracción de muestras del universo total.

Universo: el conjunto o la suma de todas las unidades

Muestra: En un sentido amplio no es más que una parte respecto del todo constituido por el conjunto llamado universo.

La muestra debe ser representativa y adecuada, a los fines de que las conclusiones puedan ser generalizadas al conjunto del universo.

Es representativa cuando refleja en sus unidades lo que ocurre en el universo. Existen procedimientos matemáticos que permiten decir con qué nivel de confianza trabajamos con la muestra seleccionada. Esos procedimientos son del campo de la estadística.

El universo según Naghi es la población perteneciente al caso de estudio, entendiéndose por la misma, no solo a personas, sino también a empresas, grupos de personas, industrias, sindicatos, etc.*⁸

Se utilizó la muestra no probabilística por cuotas para reducir el error estándar.

*⁷ SABINO, Carlos " Métodos de Elaboración de Tesis", Ed. Heliasta.,28 Ed.,2002 Pág.19

*⁸ Idem. Pág 32

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. INTRODUCCIÓN

Múltiples y muy complejos problemas, ofrece el trabajo humano, y estas cuestiones preocupan en la actualidad, más que en cualquiera otra época histórica, a economistas y sociólogos, juristas y legisladores, filósofos, estadistas y ahora también a psicólogos.

El trabajo, al ser una ley fundamental en la vida ha llegado a constituir muy frecuentemente un problema de gravedad inusitada, al que se trata de dar soluciones diversas y variables según las regiones geográficas, las épocas, las ideologías etc. que forman en cada caso una posición singular.

Es en este sentido que el Derecho ha debido abrir un nuevo capítulo en su afán de procurar en bienestar social y la justicia social, construir nuevas normas, sentar nuevos principios de justicia y equidad de previsión, de armonía social al respecto de lo que es el Derecho Laboral.

2. El trabajo en la Edad Antigua

Hacer la historia del trabajo supone evocar íntegramente el pasado de la humanidad desde sus más remotos orígenes, En primer lugar debemos recordar que en la antigüedad, la mayor parte del trabajo humano , es efectuado por esclavos, muchas guerras solo tenían el fin de procurarse esclavos, es así que el trabajo les era impuesto como pena y en las condiciones más duras e inhumanas, la fuga de los mismos era castigada con la muerte o con la mutilación el derecho del amo sobre el esclavo era absoluto se lo tenía en calidad incluso menor a una cosa.

En la época Feudal al lado de la clase servil existían también artesanos libres (la plebe), por lo general esclavos manumitidos, ciudadanos caídos en la pobreza o extranjeros aceptados en la comunidad en condición subalterna. Tal era el caso corriente en Grecia y Roma.

Cabe recalcar también, que si bien el trabajo manual era menos apreciado en la antigüedad la agricultura gozó de mucho aprecio, más tarde el trabajo agrícola fue abandonado por los romanos, cuando las sucesivas conquistas les depararon grandes cantidades de esclavos y prisioneros, en adelante la agricultura estuvo en manos de siervos y administradores, es entonces cuando se inicia la decadencia administrativa y política en Roma.

Los oficios en la antigüedad eran hereditarios y el hijo continuaba casi siempre la profesión de su padre. La industria se ejercitaba en pequeños talleres familiares junto al amo o jefe de familia en casa, los artesanos libres podían

afiliarse en asociaciones o cofradías llamadas “eranes” en Grecia y “córpora o collegia artificium” en Roma, cada corporación tenía su domicilio, su Dios tutelar, sus ritos y sus deportes. En los colegios romanos existía una jerarquía de tres grados: los simples miembros (que podían ser esclavos), los oficiales efectivos (decuriones, curadores, procuradores, síndicos), y los magistrados que presidían las deliberaciones llegaron con el tiempo a disfrutar de personalidad civil, pudiendo poseer bienes y comparecer en juicio por medio de sus representantes designados al efecto, pero carecieron de una función profesional propia, que se dio por la ausencia de un régimen jurídico del trabajo, ya que el trabajo asalariado fue en Roma la excepción. Siendo lo general la mano de obra servil.

El Cristianismo ha sido en occidente, el primer gran movimiento que condujo a la dignificación del trabajo, ennobleció el trabajo manual el esclavo dejó de ser una cosa para convertirse en persona junto con este hecho trascendental evolucionó también el concepto de trabajo y de su función creadora de riqueza y de bienestar.

3. El trabajo en la Edad Media y la Moderna

En la Edad Media y sin desaparecer totalmente la esclavitud porque debemos recordar que existía la servidumbre que no es sino una forma tenue de esclavitud, durante este periodo el trabajo no salió de la condición servil de antes ya que el siervo feudal como el colono romano formaba parte del suelo de cultivo no podía hacerse propietario de la tierra y menos pensar en un pleno dominio de la misma ya que pagaba periódicamente al señor un tributo o cánon a cambio del usufructo de ella, empero es posible también constatar la existencia de trabajadores libres, que se agrupan, según sus oficios, que constituían las “comunas” con gobierno local propio y autónomo que viene a ser el origen de los municipios modernos .

Las Corporaciones Gremiales eran asociaciones de artesanos del mismo oficio, residentes de la misma villa los obreros o compañeros permanecían al margen de la asociación no eran admitidos a rango de maestros sino a voluntad de los miembros del gremio y permanecían bajo la completa dependencia de sus empleadores. El trabajo nocturno estaba prohibido a fin de impedir que se burle el reglamento de trabajo en el cual la característica principal era el buen acabado de las obras, la jornada era por lo común de sol a sol.

El contrato de admisión celebrado con el maestro contemplaba el pago de un doble derecho: a la corporación y al rey o al señor feudal entre el aprendiz y el maestro se establecía una relación casi familiar de deberes de asistencia y fidelidad recíprocos, los estatutos gremiales fueron la primera manifestación de la Legislación obrera.

A medida que el mundo cambiaba y evolucionaba y a raíz del descubrimiento del nuevo mundo, y por lo tanto la expansión de nuevos mercados, se empieza a utilizar más mano de obra y así surge el régimen del salariado y empezó a dibujarse el capitalismo mercantil ya el rey Enrique IV en Francia había organizado una industria nueva las manufacturas reales que funcionaron con

gran éxito sin sujeción a los reglamentos corporativos. Así surge la doctrina económica de los fisiócratas proclamando la libertad de trabajo, entonces el ministro Turgot dicta el célebre “ edicto de febrero de 1776 que abolió la corporaciones de artes y oficios pero estas fueron reestablecidas seis meses más tarde.

Con el triunfo de la Revolución de 1789 se impuso el principio proclamado por los enciclopedistas en sentido de que el trabajo es libre para todos sin excepciones de clase alguna por decreto de 17 de marzo de 1791 fueron abolidos los gremios y las maestrías y por ley 14-17 de junio siguiente conocida como ley Chapelier se prohibió su reconstitución.

La Revolución convierte en dogma el principio de la libre concurrencia, como director de la vida social y económica, el obrero tiene amplia libertad para trabajar que le es reconocida por la Declaración de los Derechos del Hombre y los textos jurídicos subsiguientes, en la misma Declaración se proclama la igualdad ante la ley. Empero hay que señalar que esta supuesta libertad era para el trabajador sólo tomar la decisión entre, como lo indica Caillaux “ la miseria y las condiciones del trabajo que al amo del dinero le placiera fijar”^{*1}.

Es en esta época que el Estado frente al abuso de los patronos, decide tomar cartas en el asunto y lo hace mediante leyes y decretos que primeramente protegieron a las mujeres y a los menores en la industria y progresivamente se fijaron normas de previsión y asistencia social

4. CONCEPTOS.

4.1. Trabajo.-

Trabajo es todo esfuerzo o despliegue de energías, es el desgaste físico o intelectual puesto a disposición de la producción, para la obtención de bienes y servicios, para la satisfacción de las necesidades y supervivencia humana.

El trabajo es entendido como: labor, ocupación, faena, tarea, empleo, cargo, oficio y profesión. El vocablo de trabajo según algunos autores proviene del verbo latino “laborare”, labrar (laboreo de la tierra, labranza, labor productiva).

Trabs-trabes obstáculo o valla en el camino que debe vencerse para cumplir un objetivo, de la cual provendría la palabra italiana “ trevagleau”, la francesa “ travailler” y la española “trabajo”.

Entre la diversidad laboral que existe vamos a diferenciar las siguientes:

Oficio, es sinónimo de ocupación habitual, equivale al ejercicio de algún arte manual es así que se opone a las llamadas artes o profesiones liberales, en las que predomina el trabajo intelectual, el de creación, el de inspiración.

^{*1} “¿A dónde va Francia?, ¿A dónde va Europa?”, Joseph Caillaux. Editorial Internacional Berlín Buenos Aires, pág. 17.

Labor, es sinónimo de trabajo pero tiende a emplearse con menor generalidad, como referida a una ocupación concreta o a determinada tarea, sin esa continuidad, incluso de actividad vitalicia, que tiene el trabajo.

Obra, constituye una cosa hecha por un sujeto o agente, con mayor amplitud, un trabajo material, y en su dimensión mayor, cualquier producción ya que tanto constituyen obras un objeto fabricado y un libro escrito como una organización creada o una enseñanza impartida.

Profesión, se extiende desde una ocupación principal de una persona al ejercicio de una carrera, arte u oficio.

4.2 Derecho del Trabajo.-

Según la doctrina: El Derecho del trabajo, es el conjunto de leyes y normas destinados a regular las relaciones del capital y del trabajo, a mejorar la condición económica social de los trabajadores en general comprendiendo también aquellas instituciones cuyo objeto es hacer frente a los diversos riesgos e implantar una relativa seguridad social. ^{*2}

Si la historia del Derecho debe ahondar en los fenómenos sociales, el Derecho Laboral debe ocuparse de la resolución del llamado problema social, inspirando sus doctrinas en tal forma que torne una mejor compenetración de intereses e interesados.

De acuerdo a enfoques personales los autores definen muy variadamente el reglamento laboral según este aspecto Mazzoni dice que se está ante el conjunto de condiciones de trabajo y de prescripciones relativas a la organización técnica del trabajo en el interior de una empresa. ^{*3}

Pérez Patón define al derecho del trabajo como cuerpo de doctrinas y de instituciones, creadas con fines de protección al asalariado y las clases económicamente débiles. ^{*4}

Diremos entonces, que el Derecho del Trabajo es una rama de las ciencias jurídicas que abarca un conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales contractuales y consuetudinarios, donde el Estado como poder neutral y superior establece los fundamentos de los derechos y deberes de ambas partes dentro del proceso productivo.

En la época corporativa, entre los siglos XII y XVIII, según los pueblos y su desenvolvimiento industrial, mercantil y político, los gremios tenían medidas de protección para las víctimas de los mismos, cuya curación se atendía y cuyo

^{*2} Legislación Social Boliviana, Potosí 15 de enero 1946

^{*3} Corso di Legislazione comparata del lavoro (Milán,1936), pág. 111, citado por L.Alcaá Zamora Y Castillo, tratado de política laboral y social Buenos Aires- Argentina segunda edición.

^{*4} Cfr. MORENO REYES Juan Carlos, "Doctrina y términos usuales del Derecho Laboral", Ministerio de la Presidencia, Viceministerio de Justicia.

socorro se procuraba ante invalidez más o menos absoluta, a cargo de instituciones de beneficencia.

4.3. Riesgos Laborales, Causas y Antecedentes.

Para Unsain, el accidente es consecuencia fatal e inseparable del trabajo, siendo los dos iguales de antiguos, el accidente sigue una evolución paralela a los cambios de la industria.*⁵

Con el uso masivo de las máquinas industriales las fuerzas de las industrias se multiplican y con ellas su capacidad de estrago sobre los obreros a la preocupación y protesta de la clase trabajadora se sumó la de los médicos, economistas y legisladores en total equilibrio.

La técnica para producir más y al menor costo se tradujo en la adopción de medidas preventivas contra accidentes, con la invención de aparatos que impidiesen los siniestros, la situación de inferioridad jurídica y económica en que se encontraba el trabajador hizo necesaria la intervención legislativa para protegerlo contra los crecientes riesgos del trabajo.

Cabe recalcar que en ese periodo había una presunción la cual era que el trabajador asumía voluntariamente los riesgos originados por el trabajo en común así el patrono sólo respondía cuando se demostraba su culpa, frente a esta injusticia de que era víctimas los trabajadores estos se unieron protestando con su arma más efectiva la cual era la huelga.

En la Conferencia de Berlín de 1890 se adoptaron recomendaciones acerca del trabajo en las minas y a la limitación de la jornada de mujeres y menores. En las Conferencias de Berna de 1905 y 1906 se formula la necesidad de prohibir el uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillas.

Por parte de la O.I.T. integra preocupación constante y básica la prevención de los riesgos laborales. Por eso se fomentó programas de seguridad social y asistencia médica completa.

Principio rector de la legislación laboral es la prevención en caso de que un accidente ocurriese estaría la indemnización que trata de compensar con medidas de curación y económicas de índole permanente (renta o pensión).

4.4. Responsabilidades y obligaciones preventivas de los patronos y trabajadores.

Una de las principales obligaciones patronales o empresariales, es la de reparar los riesgos o infortunios del trabajador, por toda la duración de la enfermedad, desde el día en que ocurrió el accidente, hasta que esté en condiciones de volver al trabajo, o hasta que se califique su grado de incapacidad.

*⁵ Accidentes de Trabajo (Buenos Aires, 1917), pág.21.

Los diversos textos legales imponen a los empresarios la obligación de velar al máximo por la seguridad y por la higiene en el trabajo adoptando las medidas necesarias para proteger y precautelar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, en virtud a ello se debe acondicionar los locales y equipo de trabajo de manera que garanticen la seguridad íntegra de los trabajadores.

Así mismo los trabajadores están obligados a contribuir con la seguridad en el lugar de trabajo tomando las medidas necesarias para prevenir un accidente o riesgo que pueda presentarse y que por motivo de su inobservancia u omisión sea este el causante directo.

Tienen también que someterse a exámenes médicos por su propia iniciativa ya que es bastante frecuente las enfermedades por la larga exposición a elementos en el lugar de trabajo que perjudican la salud del trabajador y esto tiene consecuencias inclusive fatales.

El trabajador tiene el derecho y el empresario el deber de informara las autoridades los riesgos que le afecten al primero o los accidentes que este haya podido sufrir. Así lo establece nuestra Ley General del Trabajo en su Artículo 67.

Esta comprende la atención médica y quirúrgica, los medicamentos, los aparatos ortopédicos y todos los medios curativos y de auxilio accesorios al tratamiento prescrito. Dicha responsabilidad se ha tratado de justificar en la doctrina desde diversos ángulos de análisis y criterios provenientes tanto del Derecho así como de teorías provenientes del Derecho del Trabajo. ^{*6}

4.4.1. Teoría Asistencial.-

Según el profesor Pérez Botija citado por Olmos Osinaga, esta teoría rigió durante el periodo corporativo medieval, cuando la responsabilidad patronal, partía de principios humanitarios religiosos y morales, como un deber de ayudar al prójimo, al desvalido, tratándose de una teoría paternalista. ^{*7}

4.4.2. Teoría de la culpa Aquiliana o Extracontractual.

Esta teoría es recogida en la Ley de las Partidas y Aceptada por las legislaciones, así por ejemplo el Código Civil Argentino dice: “que todo el que ejecute un hecho que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio”, siendo menester de que el que sufrió el daño compruebe la culpabilidad o negligencia por acción u omisión de quien la haya producido. ^{*8}

4.4.3. Teoría de la culpa Contractual.-

^{*6}Cfr. PALOMINO Teodosio, “ El derecho de Trabajo en las constituciones de Ibero América”, Lima, Ed. Juris Laboral, 1999, Pág. 75

^{*7} OSINAGA OLMOS Mario, Op. Cit, Pág.244

^{*8}OSINAGA OLMOS Mario, Op. Cit, Pág.245

Llamada también de reversibilidad de la prueba o de la presunción de la culpabilidad del patrono, quien se compromete expresa o implícitamente a resguardar la seguridad del obrero, es el mismo patrono quien proporciona el material o herramienta deficiente o defectuoso, es justo por consiguiente que sea el patrono quien responda por él.^{*9}

4.4.4. Teoría del Riesgo de Autoridad.-

Cuando las máquinas comienzan a modernizarse y se pasan a actividades no riesgosas como el comercio o los servicios la teoría del riesgo profesional era insuficiente allí es cuando nace la teoría del riesgo de autoridad aquí el empleador era responsable por el ejercicio de los derechos, deberes de organizar y dirigir por el lucro que esto aportaba a su empresa por lo tanto tenía la obligación de responder por los daños originados en aquellas facultades.^{*10}

4.4.5. Teoría del Riesgo Profesional.-

Esta establece que el empleador crea un riesgo profesional por la sola interposición de la máquina, los equipos, los sistemas productivos, con lo que ese tiene una utilidad que es el empleador el que se beneficia y quien también genera y provoca el riesgo por tanto debe ser responsable de los daños generados por el empleo de los mismos.^{*11}

4.4.6. Teoría del Riesgo Social.-

De todas las teorías antes mencionadas se llega a la responsabilidad de la sociedad en su conjunto que debe ayudar y asistir a aquellos que sufren daños ya que es la misma sociedad la que se beneficia de una u otra forma por los servicios y bienes producidos por el trabajador. Hernainz Marquéz cita:” la traslación de la responsabilidad empresarial v adquiriendo caracteres de generalización y ampliación pudiendo agregarse que incluso esta en camino de evadirse del Derecho de Trabajo propiamente dicho para integrar el campo cada vez más amplio del Derecho de la Seguridad Social”.^{*12}

4.5. Accidente de Trabajo.

La palabra accidente de directa etimología latina (accidens, accidentis) es un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad que puede o no ocasionar daños severos en la personas en Derecho Laboral, sin duda el accidente que se considera es aquel sucesivo involuntario que origina un daño para el trabajador.

^{*9} DE DIEGO Julián, Op. Cit., Pág. 19

^{*10} Cfr. MORELLO Augusto, “accidentes de trabajo jurisprudencia y doctrina seleccionada”, Buenos Aires, Eed. Astrua, 1990, Pág.57.

^{*11} DE DIEGO JULIÁN, Op. Cit. Pág.20

^{*12} Idem. Pág.20

Para Marestaing, en fórmula pronunciada en 1889 en el congreso Internacional de Accidentes de Trabajo, y que tuvo enorme repercusión, accidente de trabajo es “la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior”.^{*13}

Según Cabanellas, “el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión a este y que determina en el organismo lesiones y alteraciones funcionales permanentes o pasajeras”.^{*14}

El Decreto Español del 22 de junio de 1956 define así: “ A los efectos de la presente ley, se entiende por accidente toda lesión corporal que el trabajador sufra en ocasión o en consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”

Entonces diremos que depurando diversos criterios en la materia, cabe entender como accidente de trabajo o laboral, el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones, alteraciones o perturbaciones funcionales permanentes o pasajeras. Todo acontecimiento que por razón del trabajo ocasiona un daño fisiológico al obrero o empleado y que le impedirá proseguir con toda normalidad sus tareas, el accidente puede originarse por culpa del mismo trabajador, del patrono o la de ambos, o por la de un tercero, por circunstancias de la naturaleza del trabajo, por causas indeterminables.

4.6 La Causalidad en los Riesgos Laborales.

Para que la existencia de causalidad entre el accidente sufrido por el trabajador y la responsabilidad patronal, se precisan dos elementos: a) la existencia de un vínculo laboral entre patrono y trabajador que ponga a aquél en situación responsable por los eventos que a éste puedan acaecerle adversamente en su prestación; b) que en la ejecución del trabajo se produzca un accidente. En principio, allí donde hay culpabilidad hay causalidad; pero esta última puede darse sin culpabilidad en los supuestos de responsabilidad objetiva o sin culpa.^{*15}

El accidente de trabajo que tiene por consecuencias jurídicas los daños físicos y patrimoniales que el trabajador padece como secuela de esa contingencia. La causa se halla en el trabajo, conectada con la relación laboral, que prevee el resarcimiento por parte del empleador.

4.6. Enfermedad Profesional.

Estas son las que derivan de la práctica de un oficio peligroso para la salud, su proceso y gestación pueden ser muy lentos y los síntomas no se revelan sino pasado un largo periodo después de estar el obrero en el trabajo, se trata en

^{*13} Tratado de Política laboral y social L.Alcalá- Zamora y Castillo segunda edición Pág.123

^{*14} Cfr. OSORIO Manuel, “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y sociales”, Buenos Aires, Ed, Heliasta S.R.L., 28 ed., 2002 Pág.32

^{*15} Tratado de Política Laboral y Social L. Alcalá – Zamora y Castillo Segunda Edición Pág. 125

verdad de accidentes propios de la naturaleza misma del trabajo, con la sola diferencia respecto de aquellos que su proceso es lento y poco perceptible lo que se constituye una seria dificultad de individualizar la responsabilidad patronal.*¹⁶

Una de las definiciones más clara se da en nuestro país es la del decreto reglamentario de 21 de julio de 1924 obra del presidente Saavedra decía así ..” Igualmente repútanse accidentes de trabajo, para los efectos del derecho a las indemnizaciones, las enfermedades profesionales contraídas en él, o sea, aquellas cuya causa se debe única y exclusivamente al trabajo de la víctima en la profesión u oficio que desempeña.

La ley boliviana establece que para que la enfermedad profesional sea indemnizable debe reunir ciertos requisitos como que el trabajador no la haya tenido antes de ingresar al trabajo lo que se comprueba con un certificado médico, que hay sido contraída por efecto del género de trabajo de la víctima o de las condiciones en que lo efectuó, durante el año anterior a su aparición.

4.7. Riesgo Profesional.

Son daños eventuales sufridos en el desempeño de la actividad propia de una profesión u oficio, estos pueden ser por enfermedad o accidente y toda eventualidad que origina un mal o perjuicio deba ser reparado, para ello se recurre al seguro social.

Los empresarios se resistieron en primera instancia a cargar con la responsabilidad de los riesgos profesionales, más adelante la solución salvadora fue la del seguro mediante el pago de una prima. En la actualidad el riesgo profesional está uniformando en todas las legislaciones y consiste en la cobertura del seguro a los accidentes o enfermedades que derivan del trabajo.

Manuel Osorio afirma que en diversas legislaciones constituye una norma no considerar como accidentes reparables los que se producen por causa de fuerza mayor (extraña al trabajo), por modo tácito unas veces y expreso otras, se incluyen los beneficios de la reparación aquellos otros siniestros aún debidos a fuerza mayor si resulta inherente al trabajo en la realidad ha desaparecido la causa de exclusión entre los conceptos de “inherente” y “extraño al trabajo” No podía ser diferente porque extendida la definición del riesgo profesional a todo el que se produce con ocasión o por consecuencia del trabajo resulta difícil señalar un caso en que la fuerza mayor sea extraña a la labor de la víctima, pues resulta siempre inherente.

El riesgo profesional consiste en el conjunto de aquellas causas de peligro permanente, superiores a toda prevención de seguridad, a las que están

*¹⁶ Pérez Patón Roberto. "Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo" 1946 Pág.383

expuestos los trabajadores y que derivan de toda industria o trabajo, determinadas por su funcionamiento.*¹⁷

4.8. Daño Psíquico.

Esta viene a ser la perturbación profunda del equilibrio emocional de la víctima, que guarde nexos causa con el hecho dañoso que lo provocó, y que entrañe una significativa descompensación que altere su integración en el medio social, también se ha dicho que implica una “ perturbación patológica de la personalidad, que altere el equilibrio básico o agrava algún desequilibrio procedente del damnificado”, así como que es la modificación patológica del aparato psíquico como consecuencia de un trauma que desborda toda posibilidad de su elaboración verbal o simbólica produciendo una modificación o alteración de la personalidad que se expresa a través de síntomas,. Inhibiciones, depresiones, bloqueos, actuaciones.*¹⁸

En el concepto de salud en su integridad entran los siguientes aspectos que tomaremos en cuenta como referencia:

- La salud psíquica, que presupone un equilibrio intelectual y emocional.
- La salud social o bienestar de las personas en sus relaciones sociales.
- La salud física o salud orgánica que tienen las personas como resultado del funcionamiento correcto del conjunto de sus células, tejidos, órganos y sistemas biológicos.

5.- Las Prestaciones.

Las prestaciones en materia laboral son también denominadas contingencias de imprevistos, por la siniestralidad que puede ocurrir en ocasión de trabajo, en que se evidencia que al empleador poco le importa el hecho imprevisto, sino le interesa si el mismo le trajo pérdida de ganancia que lo afecte, pero de la seguridad social.*¹⁹

En materia civil las prestaciones se entienden como el objeto o contenido de un deber jurídico, equivalente a dar, hacer y no hacer de la cosa o un servicio exigido por una autoridad convenio o de un pacto, y llámese prestación personal al servicio obligatorio exigido por la ley para la ejecución de obras y servicios de utilidad común.

5.1.- Diferentes Clases de Prestaciones.

5.1.1. Prestaciones en Especie.

A) Los remedios y alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentra hospitalizado.

*¹⁷ PÉREZ Patón Roberto, " Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo", La Paz, 1946
Pág.256

*¹⁸ www.PsicologíaJurídica.com

*¹⁹ OSORIO Manuel, Op. Cit. Pág.425

B) Los aparatos de ortopedia, prótesis necesarias en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entendidas en las legislaciones como riesgos profesionales.

C) Los medicamentos en casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales en las que el trabajador no requiere hospitalización.

5.1.2. Prestaciones en Servicios.

A) La rehabilitación del trabajador, cubriendo desde el correcto funcionamiento de órganos, tejidos y células hasta la rehabilitación del equilibrio mental de la persona.

B) Los servicios funerarios, tratando de no dejar en desamparo a los familiares del trabajador cubriendo los gastos de sepelio.

C) La asistencia médica hasta la atención hospitalaria general y especializada ya en sus diferentes sub- especialidades.

5.1.3. Prestaciones Monetarias.

A) El subsidio por enfermedad o accidente, entendida que en caso de que el siniestro tuviera consecuencias en las que las prestaciones no sean suficientes el Estado también tiene que brindar todo el apoyo al trabajador en el aspecto monetario.

B) Las pensiones por invalidez total o parcial; para cubrir como monto compensatorio los gastos que emerjan de la invalidez

5.2. Las Prestaciones en Nuestro País.

Estas se entienden como los beneficios otorgados en dinero o en especie (alimentos, medicamentos. etc.), por medio de los cuales se realiza la protección efectiva del trabajador y su familia.

Unsain pone de relieve la trascendencia de la intervención médica: a) para el obrero, a quien le interesa salir del siniestro con el menor perjuicio posible en su capacidad de ganancia; b) para el patrono, deseoso de pagar la menor indemnización; c) para la sociedad, necesitada del máximo volumen de mano de obra productiva y que se descarga así del peso social de mantener a inválidos improductivos.^{*20}

El Código de Seguridad Social, en su artículo 29 dice que: “ Las prestaciones en especie comienzan desde el accidente del trabajo o el reconocimiento de la enfermedad profesional hasta un máximo de 52 semanas, empero las prestaciones cesarán en cualquier momento si el trabajador accidentado o

^{*20} Legislación del Trabajo (Buenos Aires, 1936),t. III Pág. 319

enfermo, es declarado con incapacidad permanente total o parcial para los servicios médicos de la caja.*²¹

El Decreto Supremo N° 05315 que es el reglamento del Código de Seguridad Social, tiene por objeto proteger la salud del capital humano del país, prestando cobertura a los asegurados, mediante las prestaciones en especie o en dinero sólo a los trabajadores en casos de enfermedad, maternidad, accidentes no profesionales, riesgos profesionales, invalidez y vejez.

En lo referente a las prestaciones de rehabilitación y recuperación profesionales, se entiende que la caja debe desarrollar un programa eficiente de readaptación, rehabilitación y recuperación profesionales, manteniendo un Centro Nacional de Rehabilitación contando con los medios modernos de esta especialidad y en particular, tendrá las siguientes secciones, médico-quirúrgica, terapia física y ocupacional instituto ortopédico con taller de prótesis, orientación y reeducación profesionales y oficina de reocupación de inválidos.*²²

6.- La Psicología.

Del griego psykhe, alma y logos, tratado, doctrina. Parte de la Filosofía que trata del alma, sus facultades y operaciones. Manera de sentir de una persona, de un pueblo, carácter.*²³

Ciencia que estudia el comportamiento y los procesos mentales de humanos y predecir y alcanzar un cierto grado de control sobre el fenómeno estudiado.*²⁴
De otros seres a partir del método científico para describir, explicar y

La psicología se propone analizar la compleja estructuración del comportamiento humano tomando como punto de partida las razones de índole subconsciente que dinamizan dicho comportamiento.*²⁵

6.1 Psicología Forense.

Para autores como Urra Y Vázquez, definen a la Psicología Forense como: la ciencia que enseña la aplicación de todas las ramas y saberes de la Psicología ante las preguntas de la justicia, y coopera en todo momento con la administración de justicia, actuando en el foro (tribunal), mejorando el ejercicio del Derecho establecen sus límites por un lado, los requerimientos de la ley, por otra, el amplio rango que tiene la Psicología.*²⁶

Esta a su vez usa como medio lo referente a la Psicología, utilizando sus conocimientos así como también de las neurociencias para obtener un

*²¹ Código de Seguridad Social, Art. 29

*²² Reglamento del Código de Seguridad Social D.S. N° 05315 de 30 de Septiembre de 1959 Art.141.

*²³ Diccionario Enciclopédico Ilustrado Larousse

*²⁴ VELÁSQUEZ Carlos, "Diplomado en Psicología Forense", La Paz, unidad temática 1, 2005 Pág.1

*²⁵ Enciclopedia Autodidáctica Océano tomo II.

*²⁶ VELÁSQUEZ Carlos, "Diplomado en Psicología Forense", La Paz, unidad temática1, 2005 Pág.1

diagnóstico de los individuos y sus conductas para satisfacer las necesidades del Derecho.

El psicólogo forense tiene que diagnosticar, pronosticar y hacer recomendaciones en todo aquello que tenga que ver con el estado mental del sujeto así como servir como asesores o peritos especializados en cualquier tribunal judicial o administrativo.

El perito da una valoración sobre un hecho, de acuerdo a un examen de los elementos sometidos a su consideración, para llegar a las deducciones que aconseje su conocimiento y exteriorice en forma de conclusiones, respuestas a los puntos sobre los cuales fue consultado, su mayor función es ayudar al juez, colaborándolo con el aporte de sus conocimientos en un determinado hecho.^{*27}

6.2 La Psicología Jurídica.

La Psicología Jurídica es un área de trabajo e investigación psicológica especializada cuyo objeto es el estudio del comportamiento de los actores jurídicos en el ámbito del Derecho, la Ley y la Justicia.^{*28}

Esta área está reconocida por Asociaciones y Organizaciones de nivel nacional e internacional de Psicología Jurídica y/o Forense.

La clasificación no es unánimemente compartida debido a las peculiaridades culturales, científicas y de legislación de cada país, y así, por ejemplo, la Psicología Policial tiene un escaso o nulo desarrollo en países latinoamericanos y adquiere por el contrario un excelente nivel en países anglosajones y del este europeo.

En todo caso el campo de la Psicología Jurídica que estamos intentado definir según va consolidando sus tareas de forma específica debe establecer sus límites y sus estados fronterizos con otras áreas psicológicas con las cuáles colabora interdisciplinariamente.

Las funciones del Psicólogo Jurídico en el ejercicio de su Rol Profesional incluyen entre otras, las siguientes funciones:

6.2.1. Evaluación y Diagnóstico.

En relación a las condiciones psicológicas de los actores jurídicos.

6.2.2 Asesoramiento

Orientar y/o asesorar como experto a los órganos judiciales en cuestiones propias de su disciplina.

^{*27} HESNARD, A. Psicología del crimen.

^{*28} www.cop./contenido/juridcio.htm

6.2.3 Intervención

Diseño y realización de Programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos bien en la comunidad, bien en el medio penitenciario, tanto a nivel individual como colectivo.

6.2.4 Formación y Educación

Entrenar y/o seleccionar a profesionales del sistema legal (jueces y fiscales, policías, abogados, personal de penitenciarías, etc.) en contenidos y técnicas psicológicas útiles en su trabajo.

6.2.5 Campañas de prevención social ante la criminalidad y medios de comunicación

Elaboración y asesoramiento de campañas de información social para la población en general y de riesgo.

6.2.6 Investigación

Estudio e investigación de la problemática de la Psicología Jurídica.

6.2.7. Victimología

Investigar y contribuir a mejorar la situación de la víctima.

6.2.8. Ámbitos de Actuación.

El Psicólogo Jurídico utiliza en su trabajo técnicas de evaluación psicológica al uso, esforzándose en desarrollar instrumentos de evaluación adecuados al contexto de aplicación.

De una manera más específica podemos considerar el Rol del Psicólogo Jurídico y sus funciones según las áreas anteriormente mencionadas:

Psicología Aplicada a los Tribunales:

La Psicología Aplicada a los Tribunales o Forense se refiere a aquellas actividades que el Psicólogo puede realizar en el "FORO":

- Psicología Jurídica y el Menor.
- Psicología Aplicada al Derecho de Familia.
- Psicología Aplicada al Derecho Civil, Penal, etc.

6.3. Victimología.

La atención a las Víctimas es una de las áreas de máximo interés e indiscutible desarrollo en, sobre todo en asuntos especialmente significativos como abusos sexuales, malos tratos, etc.

Recientemente ha entrado en vigor la nueva ley de asistencia a víctimas de delitos de actos violentos y delitos contra la libertad sexual, donde se contemplan la creación de oficinas y asistencia psicoterapéutica a las víctimas en la sede de los Juzgados.

La atención a Víctimas debería abarcar los siguientes aspectos (Soria, 1991):

1. Intervención global sobre el conjunto del proceso de victimización, abarcando desde los aspectos preventivos hasta los de segunda victimización.
2. Una atención integral centrada en los ámbitos psico-socio-jurídicos.
3. La realización de estudios victimológicos a gran escala que permitan mejorar tareas de prevención e intervención (Kury, 1990).

Sus funciones son:

- Atención, tratamiento y seguimiento de víctimas en sus diferentes grados.
- Estudio, planificación y prevención en grupos de riesgo, y campañas divulgativas a la población general.^{*29}

6.4. Importancia del Diagnóstico Psicológico.

Este nos permite tener una idea de lo que pasa por la mente de alguien al momento de cometer un delito, o de alguien que padece un trauma, etc.

Para llegar a solucionar el problema o ayudar a la persona que así lo necesitaré, con una adecuada orientación, tratamiento y recuperación si fuere posible.

La Guía Latinoamericana de Diagnóstico Psiquiátrico (GLADP), surge en respuesta a la necesidad de la Psiquiatría latinoamericana de adaptar la clasificación internacional de los trastornos psiquiátricos de la OMS a las necesidades particulares de la población de América Latina, por la existencia de diferencias importantes entre sujetos latinoamericanos y norteamericanos. (Mezzich y Raab 1980: Singer, 1984) y mejorar la asistencia psiquiátrica.

6.5 Uso del Diagnóstico.

Este no se restringe sólo a identificar trastornos sino entender lo que pasa en la mente y cuerpo de cada persona que busca atención clínica. Esto a su vez

^{*29} MORRIS, Charles, Psicología, Editorial Prentice MÉXICO, 1997

incluye el modo como se manifiesta y se evidencia una enfermedad en cada paciente, cómo afecta ésta sus relaciones laborales familiares y sociales, y cómo impacta su calidad de vida.

6.6 Simulación y Disimulación.

Estos deben tenerse en cuenta en el campo de la Psicología Forense, que es donde hay mayor frecuencia se presenta en casos de simulación (aparentan), la alteración mental, presentándose la misma, cuando se evalúan las personas fingen su estado para lograr sus propósitos.

Los sujetos disimuladores por otro lado, (fingen una buena salud mental) de algún tipo de alteración nerviosa o mental presenta o que pueden haber aparecido, no obstante ambos casos (simulación y disimulación), se observan en sujetos implicados en hechos delictuosos.^{*30}

^{*30} HIDALGO, Op. It., Pág.168

CAPITULO

II

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2. EL DERECHO LABORAL EN BOLIVIA.-

IMPERIO INCAICO.-

En lo que respecta a su organización administrativa, se establecen las autoridades según el siguiente sistema: un jefe para cada diez hombres, otro para cada cincuenta, uno para cada quinientos, un mandón llamado Guaranga que tenía bajo sus órdenes mil hombres. A todos estos jefes se los conocía indistintamente como Curacas, estos estaban encargados del gobierno y de recoger tributos.

Se le debe a Tupac Yupanqui la creación del servicio de los Yanaconas o sea el servicio personal de los indios. El inca repartía algunos indios a los curacas, sacerdotes, generales y parientes cercanos. Estos indios tenían la obligación de servir gratuitamente y de por vida a los señores a quienes habían sido entregados.*³¹

2.1.1. Gobierno y Administración del Imperio Incaico.-

El Ayllu, es la base sobre la que descansa la sociedad de los pueblos andinos, este estaba formado por varios grupos de familia que rendían culto a una misma guaca, y poblaban un mismo territorio denominado marca, esta institución ha sobrevivido hasta nuestros días sobre todo en Bolivia.

El Inca era el monarca absoluto el imperio Incaico estaba gobernado por su persona que era divinizado y sus poderes eran ilimitados, como descendiente del sol nadie podía mirarlo a la cara, excepto sus mujeres y sus hermanas.*³²

En el Imperio Incaico no había ni moneda ni impuestos ya que todo el pueblo debía entregar el total de su producción al Estado. Las obligaciones recaían sobre la clase llamada Puric, en otras palabras hombres adultos, quienes tenían a su cargo la producción agrícola, el cuidado de ganado, la industria y la obligación de servir al Estado.

Los puric cultivaban con sus hijos menores su pedazo de tierra para poder mantener a la familia; junto con los demás indios en días y tiempo señalado cultivaban las tierras del sol y del inca, cuyo producto vivían los sacerdotes y el rey. Por último existía el trabajo denominado mita que consistía en servir anualmente y en forma personal al Estado, para los trabajos que este requiriera, como las minas, construir edificios y caminos, servir al ejército, hacer correo, etc.

*³¹MESA GISBERT Carlos, Manual de Historia de Bolivia.Ed. Gisbert. 3ª Edición. Pág.67

*³² Ídem. Pág. 72

En escala social inferior estaban los yanaconas que eran una clase inferior de sirvientes muy parecidos a los esclavos, esta condición era hereditaria pero también llegaban a esta condición personas por crímenes u otras causas desempeñaban las tareas más bajas como servicio doméstico, como cargadores etc.

En un nivel diferente hay que considerar a los artesanos, cuya clase estaba formada por los contadores de quipus, alfareros, orfebres, etc. Esta clase se seleccionaba entre los jóvenes más aptos. Eran desligados de sus familias y pasaban a depender directamente del Inca.*³³

Federico Engels en su obra "El Origen de la Familia, de la Propiedad Privada del Estado", afirma que el Imperio Incaico en el periodo de la conquista se encontraba en el estado medio de la barbarie mientras que otros afirman que se practicaba un colectivismo agrario.

2.1.2 Propiedad Colectiva.-

Era considerada como tal: a las tierras de pastoreo, montes de combustibles, ríos, salares, lagunas que eran de propiedad colectiva de los ayllus y de utilización común, conforme a las normas establecida por la propia comunidad. Toda infracción a estas normas era severamente sancionada, como acción delictiva, contra la comunidad.

2.1.3 Propiedad Privada.-

Consistía en el Tupu que se le otorgaba al jefe de familia de 1/3 de las tierras laborales, pero el mismo podía ir acrecentándose si tenía hijos.

2.1.4 Régimen de Trabajo.-

La fuerza productiva fundamental, estaba tanto en la agricultura, como en la ganadería, en la construcción y explotación de otros recursos naturales, caminos, edificios, acueductos, etc, los incas no conocieron el hierro, la rueda, los animales de carga pesada.*³⁴

2.2 Periodo Colonial.-

La organización económica social del Incaico fue constituida por otra impuesta por los conquistadores españoles. Ellos establecieron formas de trabajo forzado como la mita, obrajes y las encomiendas.

2.2.1 La Mita.-

Que consistía en el servicio obligatorio y rentado, que en plazos de cuatro meses y por turno debían prestar los indígenas del Perú en las minas. Si bien

*³³ Ídem Pág. 75

*³⁴ Cfr. JIMÉNEZ SANJINEZ Raúl," Historia del Derecho de Trabajo Boliviano", Ed. Popular, La Paz. 1998.Pág.13,14

en principio esta reglamentación fue bien acogida, en la realidad y a través del tiempo se convirtió en semillero interminable de abusos, tanto por parte de los azogeros como por las autoridades en cargadas de hacer cumplir la ley.^{*35}

En 1572 dictó las nombradas Ordenanzas que llevaron su nombre., para que después el 18 de mayo de 1660, promulgue la famosa legislación llamada la RECOPIACIÓN DE LAS LEYES DE LOS REINOS DE LAS INDIAS, en la época de Carlos II. Esta ley que cuenta con 6000 disposiciones, dedica a cuestiones de trabajo, por lo cual algunos autores españoles le asignan todos los caracteres de un Código de Trabajo, pretensión que es muy discutible. También se dictaron reglamentos sobre protección de mujeres y menores; sobre la asistencia pública mediante servicios costeados por azogeros, como de “la misericordia” en Potosí, pero estas normas solo estaban escritas, nadie pudo hacerlas cumplir.^{*36}

2.2.2. La Encomienda.-

Este era el pueblo asignado a un encomendero, con derecho de percibir tributo de los pobladores indígenas; pero con la obligación de enseñarles la doctrina cristiana y defender a las personas y los bienes de los indios, son tierras repartidas junto con los indios correspondientes, más que un sistema de trabajo constituyó una tributación a cambio de los beneficios de doctrina, justicia u defensa que el encomendero debía proporcionar.^{*37}

2.2.3. Evolución del Tributo y Abolición de la Encomienda.-

La encomienda que nace como tributo general evoluciona hacia el sistema del tributo peculiar de América. De acuerdo con las instrucciones dadas a Hernán Cortés en 1523, en la Nueva España no se debían hacer nuevos repartimientos, encomiendas ni depósitos de indios; pues se les debía dejar vivir libremente, igual que los vasallos de los reinos de Castilla; pero sirviendo y pagando tributo en reconocimiento del señorío y servicio que debían al rey por súbditos y vasallos de él. Lo que se perseguía con el tributo era enriquecer a la corona, con esa contribución aplicable a todos los indígenas desde los 18 a 50 años a cambio del el encomendero pagaba la instrucción religiosa y las cargas militares y civiles.

La extinción de las encomiendas, al menos deriva de las Leyes Nuevas dadas por Carlos V, en Barcelona en 1542, sin embargo no fue efectiva en la práctica ya que esta se justificaba aduciendo que los encomenderos poco o nada habían hecho para merecer ese régimen excepcional. Todavía en Chile que se dispone la supresión de las encomiendas y de los servicios personales de los indios. Hay que destacar, como causa coadyuvante de la desaparición de las encomiendas, la disminución de los indios y el aumento de los mestizos, hijos de español e india, y la resistencia a ejercer ese régimen sobre la descendencia de los colonizadores. En el censo de 1677 constan 22

^{*35} MESA GISBERT Carlos, "Manual de Historia de Bolivia", Ed. Gisbert 3ª Ed. Pág. 124

^{*36} Cfr. SANJINEZ Raúl, Op. Cit. Pág. 22,23

^{*37} L. ALCALÁ- ZAMORA Y CASTILLO, "Tratado de Política LABORAL Y Social, 2ª Ed. Pág. 214

encomenderos en Buenos Aires y 251 en todo el Río de la Plata y sólo de 5 a 8 indios por repartimiento.

2.2.4 Leyes de las Indias.-

- a) Jornada de trabajo fijando que fuera de sol a sol, de 7 a 8 horas diarias.
- b) Asistencia médica y curativa en caso de enfermedad y accidentes.
- c) Protección de menores y mujeres en trabajos.
- d) Asistencia pública mediante servicios costeados por los azogueros como misericordia en Potosí.
- e) Salarios de acuerdo a las necesidades de trabajadores y fijando un último término por la justicia.
- f) Provisión de subsistencia a los trabajadores, por medio de pulperías.

2.2.5 Análisis Institucional de la Legislación Indiana.-

Entendida la libertad de trabajo como la potestad que tiene el hombre para emplear su actividad en la forma que mejor le plazca, sin imposiciones, y dirigida a un oficio de utilidad social, la de elegir por propia voluntad una profesión u oficio, en el libro V se ordena: “que nadie que se ocupe de un oficio o trabajo puede ser apremiado, ni alquilado sólo aquellos que eran ociosos serían llevados a pueblos españoles para trabajar y esto sea pagándoles su justo jornal, a vistas de nuestros justicias”.

La legislación indiana fijó como principio social la obligación de trabajar, en uno de sus preceptos decía así: “Ordenamos y mandamos que en todas nuestras indias se introduzca, observe y guarde que los indios se lleven y salgan alas plazas y lugares públicos acostumbrados por éstos, donde con más comodidad suya pudieren ir sin más molestias más que obligarlos que vayan a trabajar.

España inició en el siglo XVI, la limitación de la jornada laboral a ocho horas y el descanso dominical obligatorio, El trabajo no debía comenzar antes de salir el sol, ni continuar luego de ponerse éste, aunque fuese voluntad de los indios proseguir con las tareas. Durante el día se les debía dejar horas suficientes para cultivar la tierra y cuidar sus haciendas, a más de tiempo para almorzar y media hora de descanso entre comidas.

Junto al trato humano la leyes de las indias establecieron una retribución justa para el trabajador, principios como el de *pro operario* (en caso de duda sobre la cobranza del tributo se debía estar siempre a favor del indio y no del encomendero), el de la igualdad de las tasas, para que se les pague según ella a los indios, los de salario justo y mínimo y la prohibición del pago en especie.

El pago de los salarios debía hacerse en dinero efectivo, en mano propia, ante los justicias, el protector de indios y el párroco, tal abono se efectuaba semanalmente, además del salario en dinero se les debía dar de comer a los indios todos los días de labor y servicio.

Los indios que se accidentaban en el trabajo debían recibir la mitad del jornal, hasta su total curación. En caso de enfermedad, a los indios que trabajasen en

los obrajes se les concedía, con percepción íntegra de su salario, hasta el importe de un mes. Para su curación, los indios podían hacerse atender en hospitales sostenidos con subvenciones de los encomenderos.

Los patronos tenían que tener médicos para la cura a su costa y a costear el entierro en caso de muerte, mandaban las ordenanzas que todo indio enfermo debía guardar reposo y sólo volver a trabajar cuando este sano y recio y mientras estuviese enfermo debía dársele ración como si estuviera trabajando, también para proteger su salud estaba prohibido que los indios llevaran cargas pesadas.

Se prohibía que las indígenas casadas sirvieran en casas de españoles a menos de estar ocupado también el marido, en ese caso no podían servir más de un año. Las solteras necesitaban la autorización de sus padres, se prohibía también el trabajo de embarazadas.

También se prohibía el trabajo de menores antes de los 18 años que era la edad de tributar pero se les permitía con autorización paterna el cuidado pastoral de animales.^{*38}

2.2.6. Las Ordenanzas del virrey don Francisco de Toledo.-

En sus primeras ordenanzas prohibió el pago de los tributos en coca o en indios; sin excepción debían abonarse con oro o plata. Ningún cacique podía alquilar indios ni ningún dueño de chacra aceptar indios alquilados, los indios si podían alquilarse por si mismos sin obligación de persistir en el trabajo, Los indios no podían ser obligados a trabajar sino 24 días por mes. En lo relacionado al pago de bonos o salarios así como de mujeres y de menores se seguía con los mismos preceptos de las Leyes de las Indias.

Con respecto al trabajo en las minas los indios que, efectuaban su labor en éstas empezaban su trabajo hora y media después de salir el sol y la jornada concluía al ponerse este, de mayo hasta agosto por razones del frío estas labores se efectuaban de las 10 a las 16 horas.^{*39}

2.3. Periodo de la República.-

El Alto Perú (hoy Bolivia), territorio enorme de alrededor de tres millones de kilómetros cuadrados, sólo estaba poblado por un millón de habitantes, la mayoría indígena, que no entendía las diferencias entre el régimen monárquico caído y el republicano ya que ambos le significaban lo mismo: opresión.

Las tribus Aymaras y Quechuas del ayllu primitivo pasaron a la dominación incaica, de sus propios métodos y sistemas de vida pasaron a servir a nuevos dueños venidos de ultramar. Labrando la tierra y perforándola a costo de sus vidas, bajo el horrible sistema de encomiendas, repartimientos y sobre todo la

^{*38} L. ALCALÁ- ZAMORA Y CASTILLO, "Tratado de Política LABORAL Y Social, 2ª Ed. Pág. 219- 224

^{*39} Ídem. Pág.225

mita enriquecían a sus señores, mientras ellos seguían en la miseria, la esclavitud y la ignorancia.^{*40}

No existe industrias y el trabajo sigue desarrollándose dentro de los marcos feudal-corporativos, el Decreto del Libertador Simón Bolívar suprime la Constitución Bolivariana, manifestación de trabajos gratuitos, y programas de libertad de trabajo, nadie puede ser obligado a trabajar en contra de su voluntad y sin un justa remuneración, para que luego el Gral. Sucre y Santa Cruz dicten ordenamientos sobre el trabajo minero, la protección a los indígenas en sus propiedades y en su trabajo.^{*41}

El Código de minería de 13 de octubre de 1880, en su decreto reglamentario establece normas protectoras de los trabajadores de las minas para el caso de accidentes de trabajo, y les reconoce el Derecho a indemnizaciones por muerte e incapacidad, así como beneficio de curación por el tiempo que durase la incapacidad o impedimento para el trabajo.^{*42}

2.4. Desarrollo del Derecho de Trabajo.-

Como fruto del desarrollo de la tecnología, para fines del comercio exterior y otros es que aparecen los ferrocarriles en el gobierno del Presidente Arce, así como también la explotación de minerales, todo esto originó la aparición del movimiento obrero y de las primeras reacciones por el mejoramiento de condiciones de vida y trabajo más dignas.

En el periodo comprendido de 1909 y 1913, se dan en el congreso algunos proyectos de Ley sobre accidentes de trabajo, así también como la creación de un Consejo Supremo de Trabajo, Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo del diputado de Oruro el Sr. Renjel.^{*43}

2.5 Leyes Sociales.-

- El 20 de Febrero de 1920, se impone a las empresas mineras con más de 50 trabajadores la obligación de médico y botica gratuito, luego el servicio dental gratuito se generaliza a todas las actividades industriales, ferrocarriles y la minera.
- En 1924 se aplica la Vigencia de la Ley Civil sobre reparación de daños, la ley civil y el procedimiento establecían las normas especiales sobre el particular, el que ocasionaba un daño debía repararlo o ser sancionado por ello.
- El 19 de Enero de 1924 se comienza aplicar la Ley de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cual incluye medidas sobre higiene industrial y seguridad a observar en las empresas y consagra el principio de responsabilidad contractual o legal, con la reparación económica del daño por medio de indemnizaciones.

^{*40} MESA GISBERT Carlos, "Manual de Historia de Bolivia", Ed. Gisbert 3ª Ed. Pág. 215-216

^{*41} Ídem. Pág. 335

^{*42} JIMÉNEZ SANJINEZ Raúl, Op. Cit. Pág. 23

^{*43} Ídem. Pág. 31

- El 25 de Enero de 1924 se emplea la Ley de Ahorro Obrero Obligatorio, par los casos de grave adversidad del obrero y su familia, y tenían la facultad de retirar sus ahorros parcial o totalmente por inhabilidad física, etc.
- El 29 de Noviembre de 1924 la mencionada Ley es referida a los empleos de comercio, subvenciona los gastos de enfermedad, entre otros, esta Ley fue ampliada por D.S. en 1925, 1927, 1928, y 1929 a los trabajadores de minas, ferrocarriles, tranvías, trabajadores de fábricas de fósforos, hoteleros y gráficos respectivamente.
- El 18 de Abril de 1928 la Ley de Enfermedades Profesionales regula a las mismas y por D.S. de 11 de junio del mismo año, se establece la calificación para los grados de incapacidad.
- En 1930 el Referéndum Popular de Reformas a la C.P.E. en su régimen económico y social señala: las condiciones indispensables para asegurar la vida, la salud de los trabajadores, serán exigidas a los empresarios, según la naturaleza y las circunstancias de cada industria.
- En 1935 se crea la Caja de Seguro y Ahorro Obrero como fundamento de la instauración del Seguro Social Obligatorio.
- En 1938 la C.P.E. en su artículo 122 dice: la ley regulará el seguro obligatorio de enfermedad, accidentes, paro forzoso, invalidez, vejez, maternidad y muerte, los desahucios, e indemnizaciones a empleados y obreros. La asistencia médica e higiénica y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores.
- En fecha 8 de Diciembre de 1942 se promulga la Ley General del Trabajo que incluye un capítulo referido a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, bajo fundamento de la aplicación de la teoría del riesgo profesional limitada a la compensación económica del daño, luego de un corto periodo curativo, sin ver más allá de esto.
- El 22 de Abril de 1948 por D.S. N° 1139 de enfermedades profesionales en su artículo único se dispone; mientras los organismos de higiene y seguridad industrial, dependiente del Ministerio de Trabajo y de la Caja de Seguro y ahorro obrero determinen.....la tuberculosis pulmonar así como las otras enfermedades enumeradas en el Art. 114 del D.R. de 23 de Agosto de 1943 se reputarán causadas por el trabajo, a condición de ingresar al trabajo.
- El 30 de Marzo de 1950 por D.S. 1087 de enfermedades y causa de muerte, por el que se adopta para todo el territorio de la República la "Lista Internacional de Enfermedades y causas de Muerte" aprobada y recomendada para su uso por la Organización Mundial de la Salud e introducido por el Ministerio de Higiene y Salubridad para su empleo obligatorio en todos los organismos de salud pública oficiales o no oficiales.
- El 15 de Noviembre de 1950 se aplica la Ley de Seguro de Riesgos Profesionales para todas las personas que prestaron servicios o ejecutaron una obra en virtud de un contrato, de trabajo o aprendizaje expreso o presunto con exclusión de los trabajadores agrícolas, domésticos, a domicilio e independientes, este cubre los riesgos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

- El 14 de Diciembre de 1956 se promulga el Código de Seguridad Social que se funda en una de las leyes del Seguro Social Obligatorio de 1950 y del Seguro de Riesgos Profesionales de 1950.
- El 30 de Septiembre de 1959 se promulga el Decreto Reglamentario del Código de Seguridad Social.

2.6. La Política y la Seguridad Social.-

Declara Vito que la “Política Social es el conjunto de instituciones y normas mediante las cuales el Estado y los demás organismos públicos, por una parte, y las asociaciones sindicales por otra, tratan de asegurar la paz social y tutelar la condición económica, social y moral de los trabajadores”^{*44}

Esta opinión viene a remozar una de las primeras caracterizaciones de la Política Social, formulada por Siewers, en el sentido de integrarla “ el conjunto de disposiciones relativas al trabajo en la industria, tendientes salvaguardar la integridad física de las personas empleadas en ella, especialmente las mujeres y los niños”.^{*45}

Unsain afirmaba que la Política Social viene a ser la actividad del Estado tendiente a buscar remedio efectivo, o a dar soluciones positivas, al problema o a los problemas planteados por la cuestión social.^{*46}

La observación de la complejidad de los problemas sociales y de los fines consecuentes que para resolverlos deben animar a la Política Social, impulsa a las definiciones en que se incluyen los dos frentes principales en que esta disciplina combate: el económico, aspecto de fondo y el social, en la perspectiva de los sujetos.

Mediante D.S. de 22 de mayo de 1935 se crea la Caja Nacional de Seguro y Ahorro Obrero este comenzó con el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como subrogatoria de las empresas; los pagos se efectuaban con arreglo a las leyes de 19 de enero de 1924 (accidentes de trabajo) y 18 de abril de 1928 (enfermedades profesionales).

Oswald Stein, Rodlfo Pomeranz y Emilio Schoenbaum, sentaron la bases y doctrinas de la instauración del Seguro Social General Obligatorio, que s elevó a rango de ley el 23 de diciembre de 1950 hasta llegar a la actual reglamentación de 1956 pero sin los resultados esperados y por D.L. N° 10173 de 28 de marzo de 1972, llamado Nacionalización de la Seguridad Social, se ha introducido reformas básicas en cuanto a cotizaciones y prestaciones establecidas en este Código.

Posteriormente por D.L. N° 10776 de 23 de marzo de 1973 se ha creado el Instituto Boliviano de Seguridad Social (IBSS), como órgano rector de la

^{*44} F. VITO: La Economía al Servicio del Hombre (Barcelona, 1950), Pág. 145.

^{*45} UNSAIN Alejandro : Apuntes sobre Política Social, recopilados por Bernardelli (Buenos Aires)

^{*46} L. ALCALÁ- ZAMORA Y CASTILLO, "Tratado de Política LABORAL Y Social, 2ª Ed. Pág.392-393

Seguridad Social en el país. Del mismo modo podemos mencionar las principales normas a favor de la salud y protección contra riesgos del trabajo.

2.7 Constitución del Derecho de Trabajo.-

Antes del 30 de octubre de 1938 las constituciones no se habían ocupado de los derechos fundamentales de los trabajadores, estas proclamaban los principios de la libertad del trabajo e industria solamente, la asociación, la petición, etc. No eran sino derechos políticos, sin proyección al campo profesional, se habían visto estas referencias de nuestro régimen constitucional y ya en 1931 mediante *Referéndum Popular*, se trató de incorporar a la constitución algunos principios laborales, se creó un Consejo Nacional de

Economía, con facultades para proyectar leyes en materia de trabajo, se instituyó la jornada máxima de 8 horas de trabajo y el descanso de un día a la semana.*⁴⁷

Como hecho trascendental en Bolivia la constitución de 30 de octubre de 1938 en su sección XIV sobre el Régimen Social, se establecieron derechos fundamentales de los trabajadores:

Art. 121.- El trabajo y el capital como factores de producción gozan de la protección del Estado.

Art. 122.- La ley regulará el seguro obligatorio de enfermedad, accidente, paro forzoso, invalidez y vejez, maternidad y muerte, los desahucios e indemnizaciones a empleados y obreros, el trabajo de las mujeres y de los menores, la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso dominical y de los feriados, las vacaciones anuales con goce de salario, la asistencia médica e higiénica y otros beneficios sociales de protección a los trabajadores.

Art. 124.- El Estado dictará medidas protectoras de la salud y de la vida de los obreros, empleados y trabajadores campesinos, velará porque estos tengan viviendas salubres y promoverá la edificación de casas baratas, velará igualmente por la educación técnica de los trabajadores manuales, las condiciones controlarán asimismo las condiciones de seguridad y salubridad públicas dentro de las que deberán ejercerse las profesiones o los oficios, así como las labores en el campo de las mismas.

Es por el desarrollo y crecimiento del Derecho de Trabajo se crearon cátedras especializadas en las universidades sobre el ya mencionado Derecho de Trabajo y Seguridad Social.

2.8 Aplicación del Código de Trabajo.-

2.8.1 Constitución Política del Estado. (Antigua)

*⁴⁷ Cfr. JIMÉNEZ SANJINEZ Raúl, "Historia del Derecho de Trabajo boliviano", Ed. Popular, la Paz, 1998
Pág.31

ARTÍCULO 156.-

El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.

ARTÍCULO 157.-

- I. El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores.
- II. Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

ARTÍCULO 158.-

- I. El Estado tiene la obligación de defender el capital humano protegiendo la salud de la población; asegurará la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas; propenderá asimismo al mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar.
- II. Los regímenes de seguridad social se inspirarán en los principios de universalidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad y eficacia, cubriendo las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez, muerte, paro forzoso, asignaciones familiares y vivienda de interés social.

ARTÍCULO 160.-

Las disposiciones sociales son de orden público, serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine, los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Constitución Política del Estado (Actual)

CAPITULO SEGUNDO DERECHOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 15.- Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte

SECCION II DERECHO A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 45.- I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.

III.- El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares o otras previsiones sociales.

SECCION III DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

ARTÍCULO 49.- I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

SECCION VIII DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 71.- I. Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad.

Comparando la antigua constitución con la nueva notamos que hay un punto importante en el artículo 15 donde se toca el punto de la integridad física, psicológica y sexual.

Vemos también que en ambas por lo demás no hay mucha diferencia ya que las dos tocan temas como el de la seguridad social aplicable a todos los trabajadores por cuenta ajena, dan garantías para que se cumpla con el principio de estabilidad laboral. Ambas tocan el tema de la rehabilitación al trabajo y las prestaciones necesarias para que esto suceda, también hacen referencia a garantizar un trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional en el lugar de trabajo así como de una remuneración justa que garantice el trabajador y su familia una vida digna.

2.8.2. Ley General del Trabajo (Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de ley el 8 de diciembre de 1942)

TITULO VII DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 79.- Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo exista o no culpa o negligencia por parte suya o

por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario.

*Actualmente, por la aplicación del modelo Neoliberal, estas obligaciones de indemnización corresponden a la Caja Nacional de Salud, salvo en el caso de que el empleador no haya asegurado a sus trabajadores en dicha institución.*⁴⁸*

ARTICULO 80.- Se exceptúan quedando dentro de las previsiones del derecho común, los accidentes sobrevenidos:

a) Por intención manifiesta de la víctima; b) Cuando sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo; c) Cuando se trata de trabajadores que realizan servicios ocasionales ajenos a los propios de la empresa; d) Cuando se trata de obreros que realizan por cuenta del patrono, trabajo en su domicilio particular; e) Cuando se trata de accidente por comprobado estado de embriaguez.

ARTICULO 81.- Accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente.

ARTICULO 82.- Son enfermedades profesionales todas las resultantes del trabajo y que presentan lesiones orgánicas o trastornos funcionales permanentes y temporales. La enfermedad profesional, para fines de esta Ley deberá ser declarada efecto exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

ARTICULO 83.- Si la enfermedad, por su naturaleza o causa hubiere sido contraída gradualmente, el último patrono pagará una parte proporcional de ella, teniendo el trabajador acción para obtener el resto de quienes hubiesen utilizado sus servicios durante el último año.

ARTICULO 84.- La indemnización por accidente sólo procede cuando la víctima prestó servicios en la empresa por lo menos 14 días antes, y si la incapacidad para el trabajo excede de seis.

ARTICULO 86.- Si no se hubiera pactado salario, el cálculo de indemnización se hará sobre la base del mínimo.

CAPITULO II DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD Y DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES

ARTICULO 87.- Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, se califican en: a) muerte; b)

^{*48}Ley General del Trabajo (Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de ley el 8 de Diciembre de 1942)

incapacidad absoluta y permanente; c) incapacidad absoluta y temporal; d) incapacidad parcial y permanente; e) incapacidad parcial y temporal.

Art. 1 .- En caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo, tendrán derecho a cobrar la indemnización equivalente a dos años de servicios, las siguientes personas: a) La viuda e hijos legítimos; b) Los hijos naturales reconocidos c) Los hijos naturales y la compañera, siempre que esta última haya convivido por un lapso mayor de un año y hubiese estado bajo el amparo y protección del obrero al tiempo de su fallecimiento; d) Los padres y ascendientes.

La ley de 18 de noviembre de 1947, establece quiénes tendrán derecho a recibir indemnización por tiempo de servicios. Además establece que no se cobrará ninguna clase de impuestos sobre la indemnización y que será inembargable.

*El D.S. 1260 de 5 de julio de 1948 otorga el derecho a los herederos a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador, establece además quiénes son los herederos para este beneficio y cuáles las características de la indemnización.*49*

ARTICULO 89.- En caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el Artículo anterior; en caso de incapacidad absoluta y temporal, a una indemnización igual al salario del tiempo que durare la incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente indemnizándose como tal. En caso de incapacidad parcial y permanente el salario de diez y ocho meses: en caso de incapacidad parcial o temporal la indemnización será igual al salario íntegro del tiempo que dure la incapacidad, siempre que no excediere de los seis meses.

Si excede de este término, la incapacidad se computará como parcial permanente y la indemnización se hará de acuerdo a esta incapacidad, sin que por ningún motivo puedan descontarse los salarios pagados hasta la fecha de su calificación definitiva (D.S. 03774. De 24 de junio de 1954)

2.9. Legislación Comparada.-

2.9.1 Argentina.-

La ley de Riesgos Profesionales es la que regula las prestaciones y su objetivo es reparar los daños derivados del trabajo, y promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados. *50

Esta brinda a los trabajadores damnificados las siguientes prestaciones en especie: Asistencia Médica, Prótesis ortopédica, Rehabilitación.

*49 ídem pág.45

*50 Ley de riesgos profesionales Argentina, Art.2

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley de accidentes de trabajo el Poder Ejecutivo nacional ha establecido normas especiales destinadas a prevenir en lo posible los accidentes y enfermedades de trabajo.

Dispone así mismo la forma y condiciones que deben funcionar y estar protegidos los motores y sus transmisiones, se dispone también evitar accidente con los motores agrícolas, portátiles, a vapor etc. Se establecen condiciones y requerimientos para el uso y manejo de los mismos.

En cuanto al trabajo en las minas donde es evidente el peligro, el Código Argentino no determina cuáles son las medidas prudentes, su redactor ha manifestado su pensamiento de la siguiente forma: "Parece, en efecto, dejar esta punto librado a la diligencia del propietario y al juicio de los peritos, porque quizá encuentren medios más adecuados y oportunos de los que en la ley pudieran indicarse".

Estas medidas son generales así lo demuestran los artículos 283,285 que se refieren a las labores de las minas que se mantendrán en completo estado de seguridad, también dice que éstas deben mantenerse limpias, ventiladas y desaterradas.

En cuanto a los accidentes de trabajo los dueños directores o encargados deben dar aviso a la autoridad competente quien debe proceder de inmediato para desaparecer el peligro.

Para el Código de Comercio todo accidente o enfermedad que motiva una interrupción en el trabajo, aunque sea por un día debe ser indemnizado en lo principal, salvo el caso que el accidente se deba culpa grave de la víctima, en cuanto a esta el trabajador debe seguir percibiendo todo lo que recibía como remuneración antes del accidente y durante un cierto tiempo.

En caso de muerte, la familia de la víctima adquiere el derecho a ser indemnizada, la Ley Comercial, expresa que en efecto en caso de muerte, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes en el orden y proporción que establece el Código Civil tendrán derecho a la indemnización.

De acuerdo a ley deben indemnización los patrones, ya sean personas naturales o jurídicas, para tomar en cuenta el monto de la indemnización se ven dos factores: la gravedad del accidente y el salario percibido por la víctima antes del accidente, una vez resuelto el pago se debe seguir el siguiente procedimiento:

- 1) El monto total de la indemnización debe ser llevado por el patrón en forma de capital a la Caja de Accidentes.
- 2) Con ese dinero la Caja compra títulos de renta pública.
- 3) La Caja paga a la víctima o a su familia la indemnización que les corresponda, en cuotas mensuales, durante 10 años.

De manera que quien debe pagar a los interesados no es el patrón sino la Caja, que a su vez ha recibido el dinero del principal responsable, la ley

dispone que la indemnización no puede ser objeto de embargo, cesión, transacción o renuncia.

También se crea y regula la Superintendencia de Riesgos Profesionales, independiente del Ministerio de Trabajo de este país, como ente que ayudará a la seguridad en el trabajo.

El gobierno en Argentina, reforzó el control en las empresas. A principios de 2007 por la resolución 5/07 el Ministerio de Trabajo de la Nación creó la Oficina de Asesoramiento sobre VIOLENCIA LABORAL que funcionará en el ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades (CTIO), recibirá denuncias sobre VIOLENCIA LABORAL, conocido como "mobbing". La resolución define VIOLENCIA LABORAL como "toda acción, comisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico, o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada".

Precisamente este sitio está dedicado en exclusividad al tema "VIOLENCIA LABORAL" y dirigido a profesionales y público en general, que busquen respuestas a las preguntas que produce éste nuevo fenómeno, que por complejo, resulta de difícil tratamiento para aquellos que carezcan de los instrumentos necesarios para controlarlo, y llegar a una conclusión eficaz. Este sitio cuenta con la colaboración de Médicos, Psicólogos, Magistrados, Abogados, y representantes de los sectores gremiales y empresariales, que en forma desinteresada aportan sus conocimientos y experiencias, para erradicar este perjudicial proceso, denominado "mobbing". Las Universidades del país están incluyendo en sus planes de estudio, materias que tratan este problema, y los medios para prevenirlo y solucionarlo sin la pérdida de recursos humanos y económicos.

2.9.2 Venezuela.-

Esta regula las prestaciones por la Ley de Prestaciones e Indemnizaciones por Riesgos Profesionales, con una cobertura integral al trabajador afectado, tratando de restituir su salud, hasta llegar a la reinserción del trabajador a su fuente de trabajo.

Considerando la ley, la lista de enfermedades ocupacionales, con la posibilidad de incluir cualquier estado patológico que no estén en la lista, basado dicho artículo en un principio fundamental para el trabajador que es: la presunción del siniestro en ambiente laboral, el cual establece que en caso de existir dudas sobre el origen del siniestro este se entenderá que tuvo origen laboral.*⁵¹

En lo referente a establecer las prestaciones esto se hace mediante reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, las prestaciones garantizarán de manera integral, mantener las funciones físicas psíquicas del trabajador y recuperar al máximo las funciones perdidas, adoptando medidas como:

*⁵¹ Ley de pensiones e indemnizaciones por riesgos profesionales Art. 2

Desarrollo de capacidades del trabajador después del imprevisto, Readaptación al entorno social y laboral, Readecuación o recapacitación laboral.

Para esto debe desarrollarse la promoción de la salud, mediante la prevención de condiciones de medio ambiente del trabajo, el financiamiento para al rehabilitación, el financiamiento para el desarrollo de políticas de reinserción del trabajador.

Esta legislación implanta el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Social, quien califica el grado de peligrosidad de las empresas, cubre los grados de incapacidad, actualiza el listado de enfermedades profesionales, regula los servicios de salud al trabajador, elabora información sobre la epidemiología de los servicios de salud del trabajo.

2.9.3 Colombia.-

Esta Legislación en su capítulo II norma los accidentes y enfermedades profesionales, en el cual su artículo se deroga por el artículo 98 del Decreto 1295 del año 1994, el cual regula la tabla de Enfermedades Profesionales (patologías causadas por el estrés en el trabajo, el cual indica que son : los trabajos con demasiada sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo con relación al tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con carga de trabajo, Trabajos con técnicas de producción de masa, repetitiva o monótona. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estrés antes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión.

El empleador está obligado a la reinstalación en los cargos que desempeñaban los trabajadores si recuperaran su capacidad de trabajo, siempre que hubiese dictamen médico a favor. O proporcionar al trabajador incapacitado un trabajo compatible con sus aptitudes para lo cual deberá efectuar los movimientos de las personas necesarias.^{*52}

2.9.4. Paraguay.-

El Código de Trabajo norma las prestaciones en su título de La seguridad e Higiene y Comodidad en el Trabajo, señalando como un derecho del trabajador el de percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la ley, por previsión y seguridad teniendo derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, brindando los servicios estipulados en el contrato o convenio, y también los que pudo ocurrir por riesgos inminentes, evitando así transtornos en la marcha de la empresa .

Una política de prevención de riesgos ocupacionales, se encarga de los medios de salud, desarrollada a través de la higiene seguridad y medicina del trabajo; entendidas como el conjunto de técnicas y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales y personales, para evitar

^{*52} Código de trabajo Colombia, Art.201

daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores.

Así también se dispone el examen médico admisional y periódico de cada trabajador asumiendo el costo del mismo, con el fin de evitar los riesgos en su propio origen, estableciendo las condiciones, métodos de trabajo y de producción que menor incidencia negativa produzcan sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores.^{*53}

2.9.5.Cuba.-

Las prestaciones están reguladas por el Código de Trabajo, el mismo establece en su capítulo XIII que se entiende por seguridad social, en su principio fundamental indica que todo trabajador impedido por su edad, invalidez, enfermedad o accidente de trabajo debe recibir adecuada protección mediante las prestaciones y monetarias bajo el sistema de seguridad social.

El Estado protege al trabajador mediante un régimen de asistencia social, los gastos por dicho régimen, protegen al trabajador en los casos de enfermedad o accidente común, enfermedad profesional, accidente de trabajo, invalidez, y muerte del trabajador, sin efectuar deducción del salario y demás remuneraciones que perciba el trabajador.

Las prestaciones en servicio que se ofrecen son:

- a) La asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada.
- b) La rehabilitación física, psíquica y laboral.
- c) Los servicios funerarios.

Las prestaciones en especie que se suministran son:

- a) Los medicamentos y a alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentra hospitalizado.
- b) Los aspectos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Los medicamentos en los casos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales en que el trabajador no requiera hospitalización.

Complementa al régimen de asistencia social las prestaciones del régimen de seguridad social a los trabajadores que requieren una mayor protección económica y en general, a todas aquellas personas que no están aseguradas o que, por sus condiciones de vida o salud, no pueden solucionar sus dificultades sin ayuda de la sociedad.

Esta norma exige el reconocimiento médico pre-empleo y periódico a los trabajadores con el objeto de determinar sus aptitudes y estado de salud para

^{*53} Código de trabajo Paraguay, Ley No 213, Art. 67

desempeñar determinadas ocupaciones. Por su parte, los trabajadores tienen derecho y deber de someterse a ambos tipos de reconocimiento.^{*54}

^{*54} Código de Trabajo Cuba, Art. 2

CAPITULO

III

CAPÍTULO III **ANÁLISIS** **INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

3. Criterio sobre si a la fecha la Ley General del Trabajo regula el Daño Psicológico para que el trabajador pueda acceder a una prestación completa y así poder tener una rehabilitación integral.

La ley General del trabajo dictada por Decreto Supremo del 24 de mayo de 1939 elevada a rango de Ley el 8 de Diciembre de 1942, nos da una breve conceptualización de los que se entenderá como accidente de trabajo y nos dice que es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior al hecho que lo provocó, teniendo como principal característica que sea consecuencia de un hecho súbito e inesperado. Y como enfermedad profesional señala: es toda aquella resultante del trabajo y que presentan lesiones orgánicas y trastornos funcionales permanentes o temporales, con la salvedad de tener que ser contraído durante un año anterior de la aparición de la incapacidad por ella causada.

Ahora como podemos apreciar dicha norma no regula el daño psicológico, podemos ver también que los aspectos que se manejan tienen un sentido o más bien dicho se orientan hacia un concepto médico físico y no ven el aspecto psicológico.

En casos de accidente y enfermedades de trabajo dicha norma menciona que el patrono debe proporcionar la asistencia médica y farmacéutica gratuita a la víctima incluso su hospitalización si es necesario, así mismo su decreto reglamentario señala que debe prestarse (además de los ya mencionados), medicamentos y en general los aparatos ortopédicos y todos los medios terapéuticos o auxilios necesarios al tratamiento médico prescrito, sea para garantizar el éxito del tratamiento o para atenuar las condiciones de la lesión; al decir “ todos los medios terapéuticos o auxilios necesarios al tratamiento...” también se debería incluir de manera clara y específica el respectivo tratamiento psicológico necesario para reestablecer al trabajador completamente.

En nuestros tiempos es necesario incluir en nuestras normas lo que al daño psicológico se refiere como lo hacen ya muchos países de Latinoamérica un ejemplo es la Ley de Riesgos Profesionales de Venezuela donde se regula el daño psicológico y la rehabilitación del trabajador para mantener las funciones físicas y psíquicas del trabajador y de esta forma tener un cuidado más amplio y una prestación de servicios completa en cuanto a materia laboral se refiere.

El término salud según la Organización Mundial de la Salud se entiende como “ un buen equilibrio en el aspecto físico, psíquico y social de las personas y no simplemente como una carencia de enfermedad”

3.1. Investigación de Campo.-

3.1.1 Tipo de Preguntas.-

Las mismas son de tipo cerrado.

3.1.2 Diagrama del Cuestionario.-

Este se utilizó para recabar información mediante preguntas y respuestas.

3.1.3 Planificación del Cuestionario.-

Primero se buscó conocer si la gente tenía conocimiento de los que es enfermedad profesional, accidente de trabajo y riesgo profesional, se usó la muestra no probabilista por cuotas, para reducir el error estándar, la muestra se realizó a:

- 1) Empleados.
- 2) Funcionarios del Ministerio de Trabajo.
- 3) Miembros del juzgado de materia laboral.
- 4) Abogados.
- 5) Funcionarios de la Caja Nacional de Salud.

3.2 De la Investigación de Campo.-

Este se basa en la información de tipo estadístico sobre el área de derecho de Trabajo, enfatizando la introducción del daño psicológico a dicha área así como un estudio de opiniones sobre seguridad social esta encuesta se realizó a los ya mencionados arriba, se describió la composición de los encuestados tomando en cuenta tres categorías: de sexo, edad de los encuestados y nivel educativo.

CUADRO N° 1

(Sexo de las personas encuestadas)

<u>SEXO</u>	FRECUENCIA
MASCULINO	50
FEMENINO	50
TOTAL	100

Fuente: Estudio de Campo 2008, elaboración personal.

GRÁFICO Nº 1

Sexo de los encuestados



Fuente: Estudio de Campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Las tres primeras preguntas tienen la finalidad de establecer un vínculo entre el encuestador y el entrevistado, para poder obtener la mayor colaboración posible por parte del encuestado.

El hecho de que en la encuesta hayan participado tanto hombres como mujeres casi por igual, ayudó a validar la prueba y a ver diferentes puntos de vista de ambos sexos.

Pregunta 1

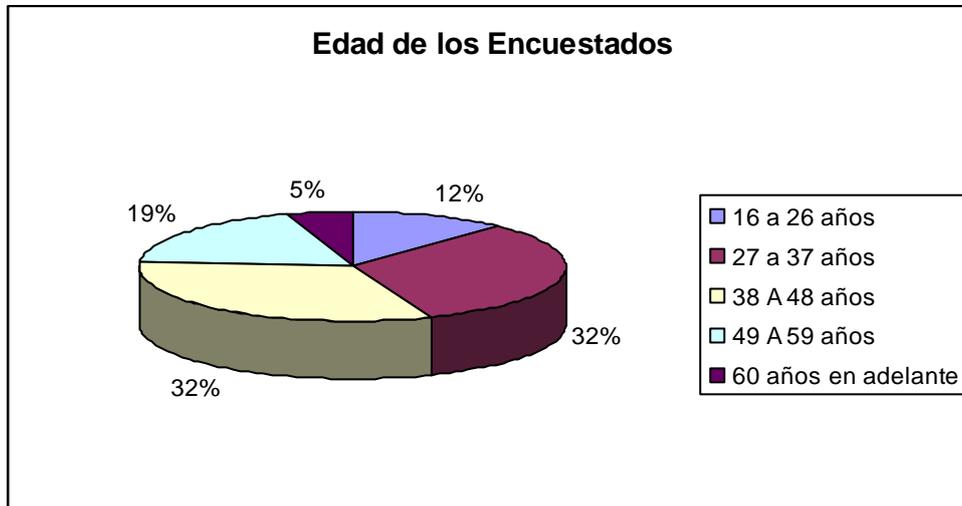
CUADRO Nº 2

(Edad de los encuestados)

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16 A 26 AÑOS	12	12%
27 ^a 37 AÑOS	32	32%
38 A 48 AÑOS	32	32%
49 A 59 AÑOS	19	19%
60 AÑOS EN ADELANTE	5	5%
TOTAL	100	100%

Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

GRÁFICO Nº 2



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Se tomó en cuenta grupos con intervalos de 10 años para determinar si es un factor preponderante la edad de los encuestados, desde los 16 años en adelante recolectando así varios datos.

Pregunta 2

CUADRO Nº 3

(Hasta que nivel educativo estudió usted?)

¿Hasta qué nivel educativo estudió usted?	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	23	23%
(Pre-Grado) universitario	55	55%
Post-grado/ diplomado y/o maestría	10	10%
Otros	12	12%

Fuente: Estudio de campo, 2008, elaboración personal.

GRÁFICO Nº 3

Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

El daño psicológico es un tema conocido por la mayoría y el grado académico no es un factor determinante ya que es justamente en el trabajo donde las personas se relacionan más y llegan a conocer y comprender el tema.

Ya que el estudio de este tema recién está empezando a realizarse se busca conocer las repercusiones del mismo.

Pregunta 3

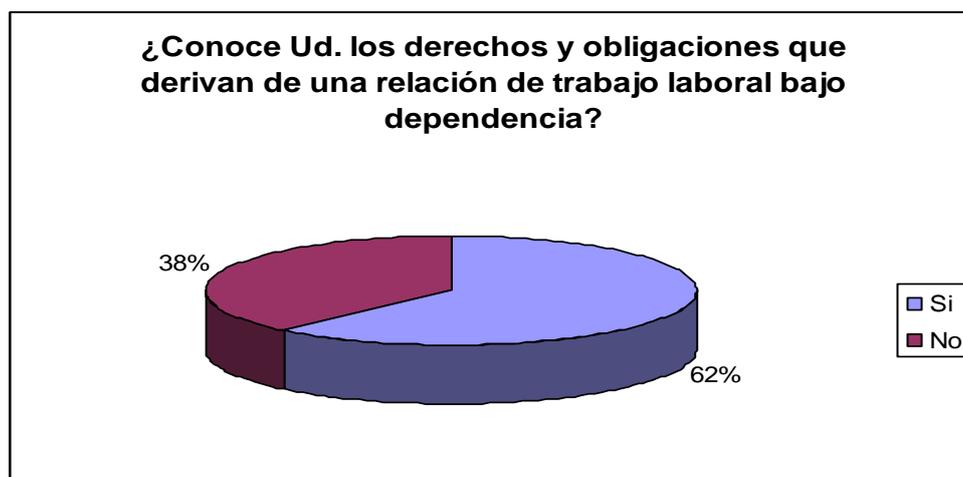
CUADRO Nº 4

(¿Conoce Ud. los derechos y obligaciones que derivan de una relación de trabajo laboral bajo dependencia?)

¿conoce Ud. los derechos y obligaciones que derivan de una relación de trabajo laboral bajo dependencia?	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	62%
No	38	38%

Fuente: Estudio de campo, 2008, elaboración personal.

GRÁFICO Nº 4



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Es necesario saber si los encuestados conocen o no los derechos que les son atribuidos por ley, así como también sus obligaciones para que reconozcan las ventajas o desventajas de los mismos.

De esta forma lograremos saber el porcentaje de personas que están informadas del tema para establecer una pauta de conocimiento.

Pregunta 4

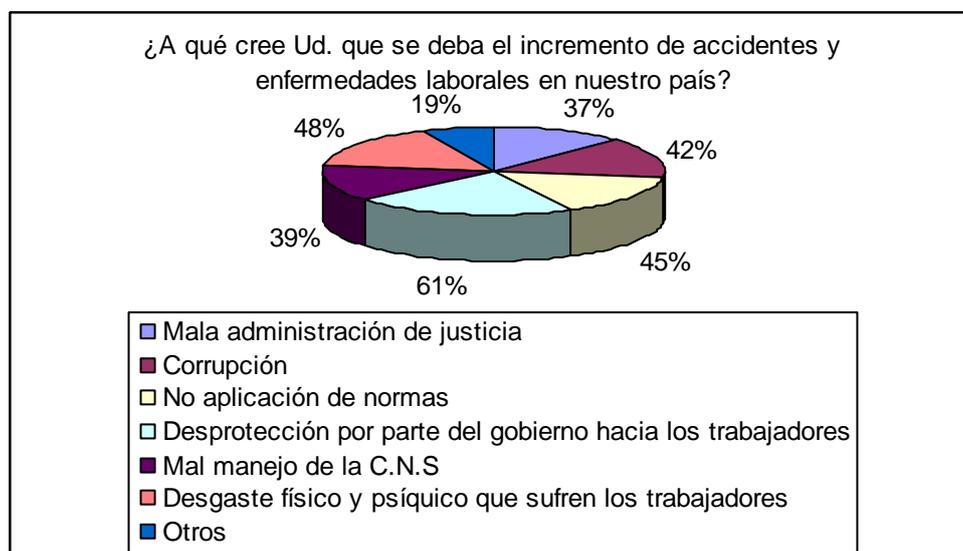
CUADRO Nº 5

¿A qué cree Ud. que se deba el incremento de accidentes y enfermedades laborales en nuestro país?

Mala administración de justicia	37%
Corrupción	42%
No aplicación de normas	45%
Desprotección por parte del gobierno hacia los trabajadores	61%
Mal manejo de la C.N.S	39%
Desgaste físico y psíquico que sufren los trabajadores	48%
Otros	19%

Fuente: Estudio de campo, 2008, elaboración personal

GRÁFICO N° 5



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Con esto se demostró que la gente, las personas encuestadas le echan la culpa de esto en primer lugar a la desprotección por parte del gobierno hacia los trabajadores, ellos sienten que están desprotegidos que no cuentan con un sistema adecuado que les garantice realmente una fuente de trabajo digna, una rehabilitación y recuperación total en caso de que ellos sufrieran algún accidente, así mismo se comprobó que en segundo lugar hay un dato muy interesante y es que este lugar lo ocupa el desgaste físico y psíquico que sufren los trabajadores, se puede advertir que ya se empieza a tener conciencia de lo que significa el desgaste tanto físico como psíquico en el hombre y la magnitud y alcance del mismo, el tercer, cuarto, quinto y sexto lugar lo ocupan la no aplicación de normas, corrupción, el mal manejo de la C.N.S. y la mala administración de justicia. Esto se refiere a que las normas en materia laboral como en las demás muchas veces no se cumplen, hay mucha burocracia, está también por otro lado y no menos importante el tema de la corrupción, que se lo ve y se siente en todo lado, la mal administración de justicia en casos como los que pudimos ver que al iniciar un juicio el obrero al patrón, este es lento, costoso y muchas veces hay corrupción de por medio para que el trabajador no obtenga lo que le corresponde, entonces se ven obligados muchas veces a retirarse del juicio.

Pregunta 5

CUADRO Nº 6

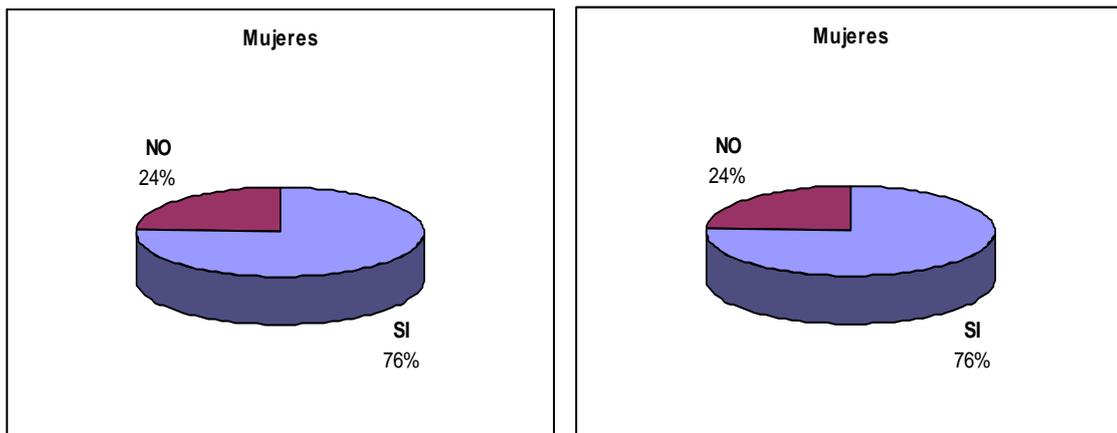
¿Sabe qué es el Daño Psicológico?

¿Sabe qué es el daño psicológico?	SI	NO
Mujeres	38%	12%
Hombres	47%	3%

Fuente: Estudio de campo,2008, elaboración personal.

GRÁFICO Nº 6

¿Sabe qué es el Daño Psicológico?



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Sin diferenciar su ocupación, sexo, edad la gran mayoría conoce lo que es el Daño Psicológico, además por la constante actividad laboral que desempeñan los trabajadores, se presentan más casos afectándolos de manera muy directa.

Esto se produce por las características o circunstancias del trabajo, los empleados son sometidos a condiciones que tienden a deteriorar su salud, tanto física como mentalmente.

Pregunta 6

CUADRO N° 7

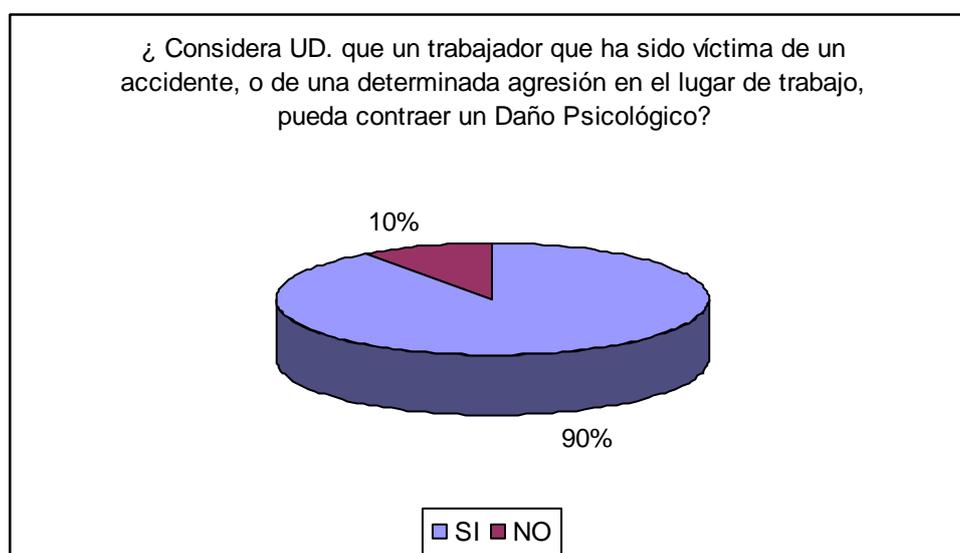
(¿Considera UD. que un trabajador que ha sido víctima de un accidente, o de una determinada agresión en el lugar de trabajo, pueda contraer un Daño Psicológico?)

¿Considera UD. que un trabajador que ha sido víctima de un accidente, o de una determinada agresión en el lugar de trabajo, pueda contraer un Daño Psicológico?	SI	NO
Hombres	46%	4%
Mujeres	44%	6%
TOTAL	90%	10%

Fuente: Estudio de campo, 2008, elaboración personal

GRÁFICO N° 7

¿Considera UD. que un trabajador que ha sido víctima de un accidente, o de una determinada agresión en el lugar de trabajo, pueda contraer un Daño Psicológico?



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Esto nos demuestra que las personas en su mayoría están concientes de los daños psicológicos que puedan llegar a tener por causa del trabajo, por todo tipo de imprevistos que pudieren llegar a ocurrir en el mismo, por ser un riesgo presente y latente en todo tipo de trabajo que se desempeñe, así se demuestra la necesidad de implementar y regular la figura del Daño Psicológico en nuestro país. Figuras como el estrés, acoso sexual, violaciones de toda índole, etc. Que

frecuentemente ocurren en los lugares de trabajo son los que necesitamos considerar en nuestra legislación para obtener una mayor protección a los trabajadores.

Pregunta 7

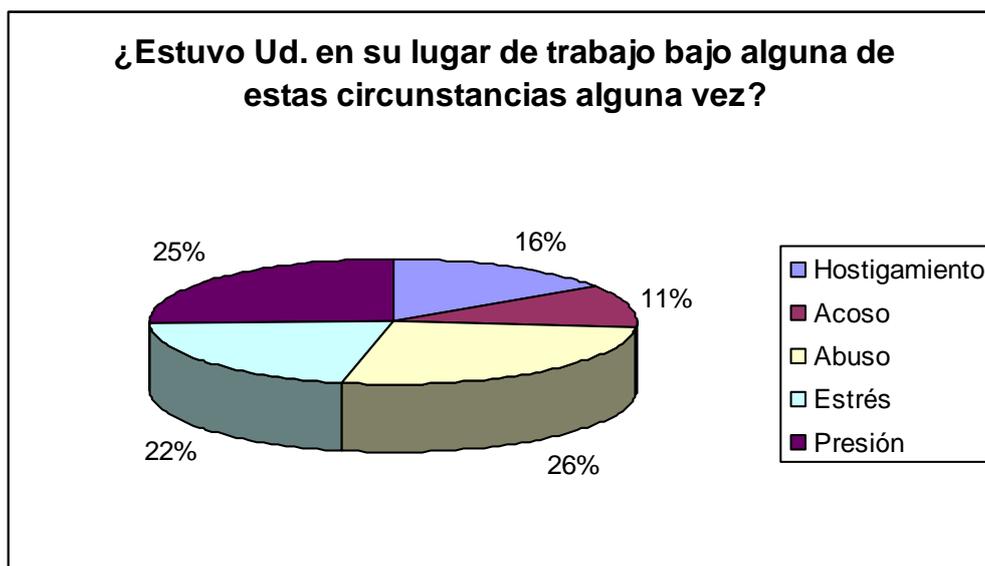
CUADRO N° 8

¿Estuvo Ud. En su lugar de trabajo bajo alguna de estas circunstancias alguna vez?, (marque más de una si se dio la situación).

Hostigamiento	29%
Acoso	20%
Abuso	50%
Estrés	40%
Presión	47%

Fuente: Estudio de Campo. 2008, elaboración personal.

GRÁFICO N° 8



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Esto nos demuestra que estamos frente a una dura realidad, pues el cincuenta por ciento de los empleados alguna vez fueron abusados, este abuso se entiende (como se les explicó al momento de la encuesta), de no sólo ser humillados sino también trabajar más horas que las reglamentarias y legales, soportar gritos, tener que trabajar para hacer favores personales a sus jefes, etc.

Esto nos da un indicio de alerta porque es realmente alto el índice de personas que se quejan de haber sido abusadas alguna vez en su trabajo.

Con respecto a los demás situaciones, vale decir presión, estrés, hostigamiento y acoso es también alarmante la cantidad de personas que tienen que lidiar en su diario vivir con situaciones denigrantes como gritos, insultos, amenazas porque mucha veces lo que les hacen en el trabajo para no despedirlos sin justa causa y así no tener que pagarles los beneficios que les corresponde es tratarlos muy mal, abusarlos, y todas las demás situaciones ya mencionadas para que sean ellos mismos los que se retiren o renuncien y así no pagarles lo que por ley les correspondería, es también importante observar el índice de personas que se sienten bajo presión y/o estrés en sus lugares de trabajo, esto nos da otra pauta de lo que ya pudimos observar antes, que la gente ya está tomando conciencia de los que significa el término estrés, y presión situaciones que pueden llevar a enfermar a una persona de los nervios, y así enfermarla también psicológicamente. El término Hostigamiento entendido como la acción de perseguir, de molestar de atormentar, es también un factor común de nuestros trabajadores así como también el acoso.

Pregunta 8

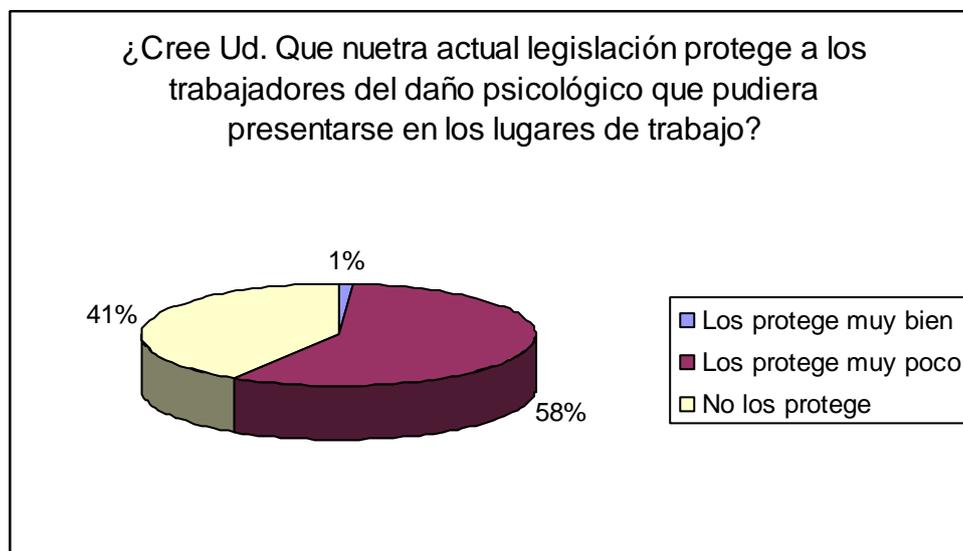
CUADRO 9

¿Cree Ud. Que nuestra actual legislación protege a los trabajadores del daño psicológico que pudiera presentarse en los lugares de trabajo?

¿Cree Ud. Que nuestra actual legislación protege a los trabajadores del daño psicológico que pudiera presentarse en los lugares de trabajo?)	Los protege muy bien	Los protege muy poco	No los protege
Mujeres	0	27	23
Hombres	1	31	18
Total	1%	58%	41%

Fuente: Estudio de campo, 2008, elaboración personal

GRÁFICO Nº 9



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Esto nos da una buena perspectiva de lo que piensa la gente, esto es que las leyes actuales no protegen al trabajador, esto es lo que la gente, las personas perciben de su sistema legal en su mayoría el 58 % de los encuestados señalaron que nuestra actual legislación los protege poco.

Pregunta 9

CUADRO Nº 10

(¿Considera Ud. que en la actualidad hay suficiente información sobre el tema?)

¿Considera Ud. que en la actualidad hay suficiente información sobre el tema?	SI	NO
	9%	91%

Interpretación:

El anterior cuadro nos demuestra que la gente en su mayoría no cree que exista la cantidad de información necesaria acerca del tema, esto se debe a que las personas no conocen que en algunos lugares del mundo el daño psicológico ya es considerado en sus legislaciones como un resultado directo

del daño que en el trabajo pueden contraer, y es que hay muy pocos países sobre todo en Latinoamérica que consideran este aspecto en sus respectivas legislaciones laborales.

Por otra parte la gente que si puede acceder a dicha información mientras no haya apoyo por parte del gobierno no puede hacer nada más que esperar a que este tema sea tomando seriamente para que en un futuro nuestra legislación lo introduzca como parte de la Ley General de Trabajo.

GRÁFICO Nº 9

FALTA CUADRO

Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Pregunta 10

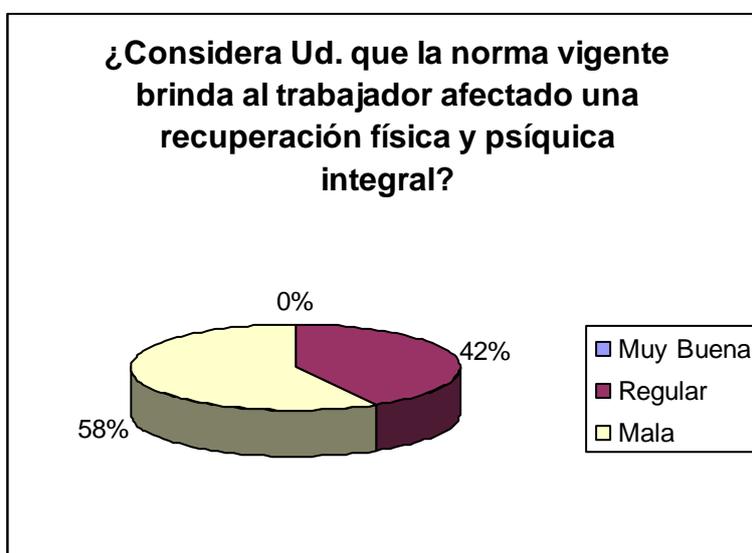
CUADRO 11

¿Considera Ud. que la norma vigente brinda al trabajador afectado una recuperación física y psíquica integral?

¿Considera Ud. que la norma vigente brinda al trabajador afectado una recuperación física y psíquica integral?	Muy Buena	Regular	Mala
Hombres	0	25	25
Mujeres	0	17	33
Total	0%	42%	58%

Fuente: Estudio de Campo,2008, elaboración personal.

GRÁFICO Nº 11



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Estos datos nos muestran que las personas en su mayoría, no consideran que las actuales normas protegen a los trabajadores en cuanto a una recuperación y rehabilitación integral se refiere, esto porque este tema recién está empezando a considerarse en los países Latinoamericanos como posible inserción en la normativa laboral.

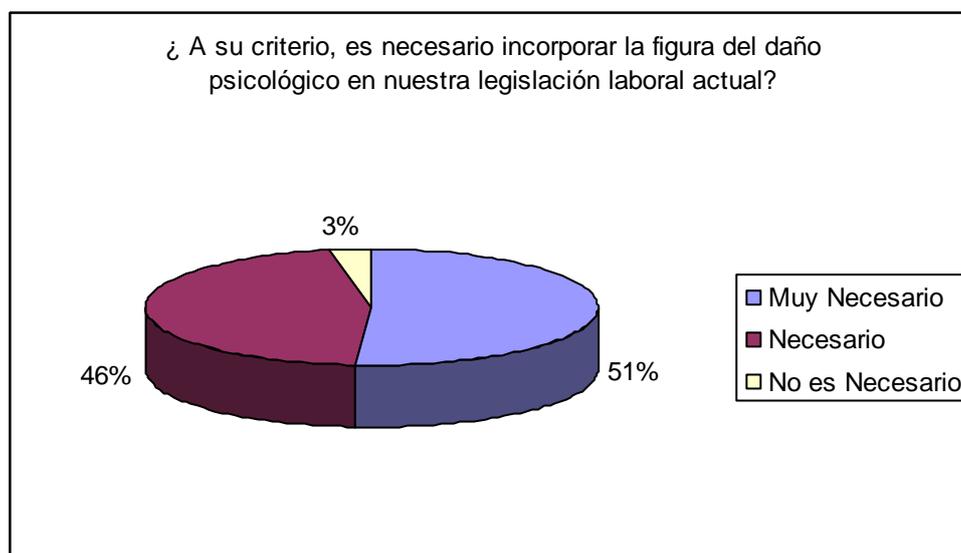
Esta pregunta se orienta o está dirigida a demostrar que en la realidad no se practica lo que establece nuestra normativa en lo que a seguridad social se refiere.

¿A su criterio, es necesario incorporar la figura del daño psicológico en nuestra legislación laboral actual?

¿ A su criterio, es necesario incorporar la figura del daño psicológico en nuestra legislación laboral actual?	Muy Necesario	Necesario	No es Necesario
Hombres	19	29	2
Mujeres	32	17	1
Total	51 %	46 %	3 %

Fuente: Estudio de Campo, 2008, elaboración personal.

GRÁFICO 12



Fuente: Estudio de campo 2008, elaboración personal.

Interpretación:

Por lo que se puede observar, la mayoría de las personas encuestadas consideran que es necesario implantar la figura del daño psicológico en la legislación laboral vigente, para que se pueda llegar a una rehabilitación integral del trabajador afectado tanto física como psíquica.

3.3. Resumen del trabajo de Investigación de Campo.-

Con la misma se dio respuesta a los objetivos específicos del proyecto de grado, y nos ayudó a dar respuesta al objetivo general de la investigación consistente en proponer la incorporación de la figura del daño psicológico, por haber hecho uso del método jurídico propositivo, por medio del cual se estudió las normas y leyes de materia laboral, para después de un análisis de las mismas dar una propuesta de ley, para buscar una reinserción y rehabilitación integral del trabajador afectado, observándose los principios del Derecho Laboral.

CAPITULO

IV

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Propuesta de Incorporación.

4.2. Consideraciones Generales.-

El daño Psíquico es un elemento que acompaña al hombre, ya que por la misma naturaleza del trabajo se ve sometido a condiciones laborales altamente proclives a contraer trastornos psíquicos, y que en algunas legislaciones son catalogadas como enfermedades ocupacionales, tal es el caso del síndrome de estrés considerado en la legislación laboral Venezolana, el mismo que es entendido como desgaste físico y psíquico del trabajador, por sobrecarga de trabajo, o por un trabajo monótono, el cual hace que baje el rendimiento del trabajador.

Actualmente se sabe que la ciencia de la psicología cuenta con medios de validación y fiabilidad. Con los cuales se puede tener una base científica y menos especulativa, los procedimientos por los cuales se basa la evaluación psicológica están dados por organismos internacionales como la AAP (Asociación Americana de Psicólogos), la cual establece los parámetros sobre la evaluación del mismo, así como los medios más eficaces para poder controlar este mal que aqueja a la sociedad.

Es además notable la imperiosa necesidad de que el Estado regule los daños psíquicos, ya que el hombre al ser un ente social, tiene que sobrellevar todo su círculo y su entorno lo que implica la familia, el trabajo, el lugar donde habita, etc. Entonces al estar enfermo ya sea física o psíquicamente, esto afecta a todo su grupo, el trabajador rinde menos en lo que se refiere a su capacidad productiva, tiene problemas en el hogar debido al estrés, etc.

Entonces por todo lo señalado se debe buscar la protección y reinserción total del trabajador para poderlo insertar al medio productivo y también colaborar en que sus funciones psicofísicas sean las más próximas, a lo que fueron antes de sufrir este tipo de circunstancias.

4.3. Principios Laborales.-

En todo orden social hay una relación interdependiente que posibilita la convivencia civilizada de los miembros de una sociedad. Esta contiene determinados valores, que varían en función a las circunstancias de tiempo y de lugar, pero que fijan modelos de conducta y trazan directrices que caracterizan y forman parte de la cultura de los pueblos.

Algunos autores proponen que los principios cumplan una triple misión:

- a) Informadora.- Las mismas inspiran al legislador y lo orientan en cuanto a los fundamentos del orden jurídico.

- b) Interpretadora.- Dado que coadyuvan al procedimiento de interpretación del Derecho, orientando con sus lineamientos al jurista o al juez.
- c) Supletoria.- Actúan como medio para integrar al Derecho y con una de las fuentes del mismo, aplicándose en ausencia de otra fuente de mayor relevancia.

También en materia laboral se presentan principios que constituyen “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puede darse en otras ramas del Derecho.

Estos principios en la actualidad son los siguientes:

4.3.1 Principio Protector.-

Mientras que en el Derecho común, la igualdad jurídica es un principio que debe regir siempre y esto es preocupación constante de los juristas, este principio “protector” se refiere al criterio fundamental que origina el Derecho de trabajo ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objeto de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

4.3.1.1 Regla In Dubio Operario (en duda a favor del trabajador).-

Es el criterio que debe aplicar el que utiliza la norma, para elegir en caso de duda, aquello que favorezca más al trabajador, se sostiene que esta idea contiene el mismo significado dado por la máxima romanista “ in dubio pro operatio”, discutible por razones históricas, ya que ni la Monarquía, ni en el Alto ni Bajo Imperio Romano se conoció la relación laboral como tal.

Parecería más bien una construcción jurídica reciente que tomó una denominación de estilo romanístico, sin estar vinculada a ningún tipo de institución de la época.

4.3.1.2 Regla de la Norma más favorable.-

Aquí también se trata de elegir entre varias normas la que sea más favorable al trabajador, bajo la máxima romanista de “favorabilidad ampliada, odiosa restringenda” (ampliar lo favorable, restringir lo odioso), y a diferencia del “ in dubio pro operatio”, que contiene más elementos de interpretación, en este caso hay elementos de opción para ampliar la disposición legal más favorable, de entre varias alternativas.

4.3.1.3 Regla de la condición más favorable.-

Supone la existencia de una situación concreta antes reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más beneficiosa al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

4.3.1.4 La Retroactividad.-

Esta figura jurídica consiste en la posibilidad concreta de aplicación de una norma o disposición legal con efectos hacia hechos pasados.

En Bolivia por mandato constitucional las disposiciones socio-laborales son de orden público y de carácter retroactivo cuando la ley expresamente lo determine esto es en materia penal cuando favorece al reo y en materia laboral cuando favorece al trabajador.

4.3.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.-

Se establece por la imposibilidad jurídica de privarse, por voluntad propia, de los derechos que se consagran a favor del trabajador.

Este es uno de los pocos principios laborales que está expresamente señalado en la ley, incluyendo su incorporación como garantía constitucional en el caso boliviano, motivado por una razón muy simple, evitar que se vulnere el reconocimiento de legítimos derechos derivados de la relación de trabajo.

4.3.3 Principio de Continuidad o Estabilidad Laboral.-

Uno de los principios que preocupa a los estudiosos de la materia es el de la estabilidad en el trabajo, conocido también como el de continuidad. El Derecho Laboral responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad.

Esto para terminar de una vez un largo periodo caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordinado.

4.3.4. Principio de Razonabilidad.-

Carl Schmidt se refería a la vinculación del legislador con la ley, afirmaba que era posible esto sólo en tanto la ley es una norma con ciertas propiedades, rectitud, razonabilidad y justicia, porque la ley no es por voluntad e uno o muchos hombres, sino una cosa general racional, “no voluntas, sino ratio”.

4.3.5. Principio de Primacía de la Realidad .-

El principio de la primacía de la realidad significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

En Derecho Laboral, se llama principio de la primacía de la realidad al principio que dicta que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.

Por ejemplo, un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de este.

Es asimilable al principio de razonabilidad o de racionalidad, según tratadistas, ya que está fundado en la razón, entendiéndose por ella como la facultad discursiva que establece el privilegio del hombre produciéndose una distinción en lo que corresponde a la razón jurídica que encuentra su fundamento en principios generales del ordenamiento vigente (ratio juris).

Según el concepto filosófico de Kant define a todas las funciones y relaciones mentales caracterizadas por la espontaneidad, no por la receptividad, donde se incluyen la facultad mental que al pensar ideas complejas e incondicionadas, trascienden las condiciones de la experiencia posible.

4.3.6. Principio de Buena Fe.-

La buena fe es un elemento intrínseco en toda relación de Derecho que se entiende como lealtad, respeto de la palabra dada, y en el fondo, la fidelidad no sólo etimológica sino, materialmente, es otra expresión de aquella buena fe que tanta importancia tiene en el contrato de trabajo, y que por tanto engloba todo un conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de colaboración y confianza que también en el terreno Inter-individual caracteriza a la relación de trabajo.

4.3.7. Principio de Inversión de la Prueba.-

Este es ante todo un principio de Derecho Procesal de Trabajo, que incorporando como novedad a la legislación boliviana (en el código de proceso del trabajo), cuando dispone que en materia laboral corresponde al empleador demandado desvirtuar los fundamentos de la acción interpuesta por el trabajador, sin perjuicio de que este pueda aportar lo que crea conveniente.

4.3.8. Otros Principios de Derecho Laboral.-

4.3.9. Principio de Convalidación.-

Consideraba que si un sector del trabajador, por vía de un convenio colectivo de trabajo o por efecto de un conflicto colectivo que culmina conforme a ley, obtiene un beneficio en las condiciones generales de trabajo, este se convalida y puede hacerse extensivo a otros sectores laborales similares o afines.

4.3.10. Principio de Igualdad de Trato.-

Se advierte la máxima jurídica de que todos son iguales ante la ley, consagrada constitucionalmente en la norma que preceptúa que todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, que gozan de los derechos, libertades y garantías, sin distinción de ninguna clase.

4.3.11 Principio de Supletoriedad.-

Cuando hay una ausencia de regulación normativa en el ámbito laboral, por lo cual supone un principio que permite la remisión a otra normatividad, Neves Mujica dice que el caso no configura una laguna en la que no hay norma aplicable, porque en la supletoriedad una norma envía a la otra para cubrir la falta de regulación.

4.3.12 Principio de Subsidiariedad.-

Esta formula se produce cuando el hecho está provisionalmente regulado por una norma hasta que se dicte o entre en vigencia la norma que debería regularlo definitivamente.

Hay un elemento común entre supletoriedad y subsidiariedad de normas, en ambos casos un precepto o un conjunto normativo funciona en defecto o a falta de otro, pero existe una diferencia importante entre una y otra regulación.

La norma supletoria ha sido elaborada por los procedimientos ordinarios de creación normativa, quedando archivada o almacenada en el ordenamiento jurídico de una manera estable, en situación de disponibilidad para cuando sea necesario.

4.4. Propuesta en Concreto.-

La presente propuesta de tesis, es resultado de una amplia investigación que nos lleva a encarar una penosa e insípida realidad en la cual se puede observar que no existe una verdadera y palpable protección integral a nuestros trabajadores, por lo que para tener una adecuada rehabilitación y reintegración del trabajador afectado tanto a su fuente de trabajo, hogar y medio social se propone:

- 1) Modificar la Ley General de Trabajo actual en su parte referida a los riesgos profesionales, para que además de referirse a los accidentes o enfermedades profesionales la empresa o establecimiento de trabajo

- pague las indemnizaciones previstas también por daño psicológico laboral ocurrido en razón del trabajo.
- 2) Así mismo se considere en el Capítulo II, Art. 87, que el daño psicológico laboral además de los ya mencionados accidentes de trabajo y enfermedad profesional, también da derecho a prestación o indemnización
 - 3) También que en el Capítulo IV Art. 95, se requiera el reconocimiento psiquiátrico del trabajador por parte de la Caja Nacional de Salud y/o por el Seguro Médico Privado al cual se encuentre asegurado el trabajador esto como condición esencial previa al contrato.
 - 4) Que se especifique que en caso de dudas o controversias sobre el origen del accidente enfermedad o daño psicológico y sin perjuicio a la constatación posterior se entenderá que los mismos tuvieron origen laboral.
 - 5) Se considere el concepto de daño psicológico como toda perturbación profunda del equilibrio emocional de la víctima, que guarde relación causal con el hecho que lo provocó y que altere su integración en el medio social.
 - 6) Que se adicione el derecho de los trabajadores a las prestaciones en servicios tales como, la rehabilitación física y psíquica.
 - 7) Que se tenga en consideración la obligatoriedad de las empresas e instituciones a contar con un especialista del campo psicológico en el lugar de trabajo, el mismo que evalúe y controle la salud mental de los trabajadores periódicamente esto para mantener las funciones óptimas de los trabajadores tanto física como psíquicamente.

ANTEPROYECTO DE LEY

INCORPORACIÓN DEL DAÑO PSICOLÓGICO EN LA LEY

GENERAL DEL TRABAJO

VISTOS:

Los cambios sociales y políticos del país, frente a la seguridad laboral .

CONSIDERANDO:

Que a partir de la Constitución Política del Estado, que señala como una obligación del Estado: defender el capital humano protegiendo la salud de la población; asegurando la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas.

Que, la Ley General del Trabajo establecida por D.L. el 24 de mayo de 1939 y elevada a rango de ley el 8 de diciembre de 1942, y su respectivo Decreto Reglamentario, establecen y regulan los Riesgos Profesionales.

Que, de acuerdo a los Convenios ratificados, suscritos por el Estado con Organismos Internacionales, reflejan la necesidad de proteger la salud de las personas, y de brindar la asistencia médica y todos los servicios conexos que requiera el trabajador afectado.

Que, el proyecto de grado: “La Incorporación del Daño Psicológico” en la Ley General del Trabajo, ha demostrado la viabilidad ,necesidad y pertinencia del tema, al desarrollarse el estudio respectivo.

POR TANTO:

El Honorable Congreso Nacional

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO.- Modifíquese lo siguientes artículos del título VII de la Ley General del Trabajo, referido a los riesgos profesionales.

TÍTULO VII

CAPÍTULO I

Art. 79º Todo empleador está obligado pagar a sus dependientes las indemnizaciones previstas a continuación por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y las prestaciones por daño psicológico laboral ocurridos por razón de trabajo, de acuerdo a lo previsto en el presente título exista o no, culpa o negligencia por parte del empleador o por parte del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo dependencia de contratista de que se valga el patrono para la exploración de su industria, salvo estipulación en contrario.

CAPÍTULO II

Art. 87º Las consecuencias de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y daño psicológico laboral que dan derecho a prestación o indemnización, se califican en: **a)** Muerte **b)** Incapacidad absoluta y permanente **c)** Incapacidad absoluta y temporal **d)** Incapacidad parcial y permanente **e)** Incapacidad parcial y temporal.

CAPÍTULO III

Art. 94º En caso de que cualquiera de las partes estuviera en disconformidad con la calificación médica o psiquiátrica, el Juez del Trabajo encomendará el diagnóstico definitivo al especialista y/o perito que se encuentre avalado por su respectivo colegio.

CAPÍTULO IV

Art. 95° El reconocimiento médico y psiquiátrico del trabajador, por la Caja Nacional de Salud y/o por el Seguro Médico Privado al cual se encuentre asegurado el trabajador, es condición esencial previa al contrato. Si el trabajador no se halla de acuerdo con los resultados del examen podrá pedir al Juez del Trabajo su reconocimiento por otro médico o psiquiatra, de manera obligatoria y gratuita.

Así mismo se realizarán exámenes semestrales y anuales al trabajador , para la detención efectiva de agentes de riesgo a los cuales el trabajador se halle expuesto con motivo de su trabajo.

Los exámenes en la culminación del trabajo determinarán el estado de salud que e tiene el trabajador, frente a los elementos de riesgo a los cuales ha sido expuesto en el desempeño de su labor.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Incorpórese los siguientes artículos del título VII de la ley General del Trabajo, intercálese como nuevos artículos a los riesgos profesionales que dirán lo siguiente:

Art. 79 (bis) En caso de dudas o controversias sobre el origen del accidente, enfermedad o daño psicológico laboral y sin perjuicio a la constatación posterior del mismo, se entenderá que los mismos tuvieron origen laboral.

Mientras dure el procedimiento antes establecido y en virtud a la presunción creada en el párrafo anterior el empleador, cubrirá la cobertura total de las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador de conformidad con la misma.

Art. 82° (bis) .Se entiende por daño psicológico laboral toda perturbación profunda del equilibrio emocional de la víctima, que guarde relación causal con el hecho que lo provocó y que altere su integración en el medio social, el mismo será regulado conforme al presente título.

La calificación del daño psicológico laboral se determinará, por valoración respectiva, emitido el mismo por especialista en psicología forense, quien remitirá informe o dictamen respectivo, sin perjuicio que el trabajador presente todas las pruebas que vea conveniente.

Art. 84 (bis) Los trabajadores, tienen derecho a recibir las siguientes prestaciones en servicios:

- a) La asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada.
- b) La rehabilitación integral física y psíquica
- c) Los servicios funerarios.

Las prestaciones en especie son :

- a) Los medicamentos y la alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentre hospitalizado.

- b) Los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidente y enfermedad profesional.
- c) Los medicamentos en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales en que el trabajador no requiere hospitalización.

Art. 89 (bis) Para el daño psicológico el empleador tendrá la obligación de otorgar la prestación por el periodo de discapacidad del trabajador.

En caso de incapacidad absoluta permanente no sobrepasará de doce meses, en caso de incapacidad absoluta temporal la prestación será igual al tiempo que dure la discapacidad si ella no excediera de 9 meses, pues entonces se reputará como absoluta.

En caso de incapacidad parcial permanente la prestación será de 6 meses, en caso de incapacidad parcial temporal la prestación será igual al tiempo que dure la incapacidad siempre que no excediera los 3 meses, pues entonces se reputará como incapacidad parcial permanente.

Art. 93 (bis) El daño psicológico se manifestará por un trastorno funcional o desequilibrio mental temporal o permanente, contraídos en el ambiente de trabajo. La rehabilitación integral del trabajador tiene por objeto, mantener las funciones físicas y psíquicas del trabajador, recuperar al máximo las funciones perdidas para integrarlo al trabajo productivo con la mayor autonomía posible.

Pase al Poder Ejecutivo para fines consiguientes.

ANTEPROYECTO DE LEY

INCORPORACIÓN DEL DAÑO PSICOLÓGICO LABORAL EN EL REGLAMENTO DEL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

VISTOS:

Los cambios sociales y políticos del país, frente a la seguridad laboral.

CONSIDERANDO:

Que, los antecedentes de la seguridad social comienzan con la creación de la Caja Nacional de Seguro y Ahorro Obrero, mediante D.S. de 22 de mayo de

1935 donde la misma comenzó con el pago de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hasta llegar a nuestro actual Reglamento del Código de Seguridad Social establecida por Decreto Supremo 05315 de 30 de septiembre de 1959.

Que, el proyecto de grado: Incorporación del daño psicológico en la Ley General del Trabajo ha demostrado la viabilidad, necesidad y pertinencia del tema, al desarrollarse el estudio respectivo.

POR TANTO:

El Honorable Congreso Nacional

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO.- Modifíquese el siguiente artículo del Título VII del Reglamento del Código de Seguridad Social, referido a las prestaciones del Seguro de Riesgo Profesional, de la siguiente manera:

Art. 115º Los riesgos profesionales comprenden: Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y daño psicológico laboral entendiéndose los mismos por:

- a) Por accidente de trabajo, toda lesión orgánica o trastorno funcional producido por la acción súbita y violenta de una causa externa, con ocasión o como consecuencia del trabajo y que determine disminución o pérdida de la capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado.
- b) Por enfermedad profesional, a todo estado patológico producido por consecuencia del trabajo, que sobrevenga por evolución lenta y progresiva, que determine la disminución de capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado y que sea provocada por la acción de los agentes nocivos cuya lista figura en el anexo N° 1 del presente Código.
- c) Por daño psicológico laboral como toda perturbación profunda del equilibrio emocional de la víctima, que guarde relación causal con el hecho que lo provocó y que altere su integración en el medio social.

La lista de las sustancias a que se refiere el inciso b), podrá ampliarse o modificarse por Decreto Supremo en base a un informe técnico de la Dirección General de Seguridad Social al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Pase al Poder Ejecutivo para fines consiguientes.

CAPITULO

V

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones.-

Primera.-

Ya sea por mandato divino o por necesidad y sana ocupación, el trabajo es connatural con el hombre e ineludible para la sociedad. Obligación paralela a la de vivir y la ley de Dios para los creyentes es para el hombre la de trabajar, el hecho es que como realidad de todos los tiempos, se ha impuesto el ganar el pan con el sudor de la frente, sudor representativo del esfuerzo físico e intelectual y definidor de trabajo.

En su significado muy general puede entenderse por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de riqueza, pasando de lo personal a lo material, se designa como trabajo la operación de una máquina, aparata, utensilio o herramienta aplicada a un fin.

Paralelamente a la evolución del hombre viene la evolución del trabajo, y así también la evolución de los riesgos profesionales que cambiaron y seguirán cambiando, es por ello que el Derecho también tiene que evolucionar y readecuarse para que se pueda proteger íntegramente a los trabajadores.

Segunda.-

El Derecho en su constante evolución se ve en la necesidad de hacer uso de otras ramas o ciencias auxiliares como es el caso de la psicología forense, así mismo también tiene que tomar en cuenta la rama principal de esta ciencia que es la Psicología en si, estas dos nos ayudarán a determinar y a dar una mejor y más clara valoración de lo que es el daño psicológico que experimenta el trabajador como ya se comprobó con las encuestas realizadas, en las cuales se puede constatar que el índice de daño psicológico laboral es realmente alto y alarmante nosotros tenemos que tomar conciencia de lo que esto implica ya que según especialistas este daño psicológico puede llegar a ser peligroso tanto para el que lo sufre como para los que lo rodean como su familia, amigos, etc.

Cuando una persona es víctima de un daño psicológico, esta puede llegar a situaciones lamentables como la depresión, ansiedad, traumatismos, fobias, etc. Que no van a permitirle desenvolverse ni desarrollar sus actividades normalmente, esto a causa de un desequilibrio mental que sufre el cual puede ser tratado a tiempo y la víctima puede reestablecerse en sus funciones con total normalidad.

Tercera.-

Es de imperiosa necesidad que las leyes de Seguridad Social normen y regulen los riesgos profesionales, así como también las enfermedades profesionales pero en su integridad velando no sólo por el factor físico sino también por el factor psíquico.

Cuarta.-

Es importante también recalcar que el daño psicológico puede ser causal de una ruptura de relación laboral imputable al empleador por ser el mismo responsable por la salud de sus trabajadores al ser una de las principales obligaciones patronales o empresariales, la de reparar los riesgos o infortunios del trabajador, esta comprende la atención médica y quirúrgica, los medicamentos, los aparatos ortopédicos y todos los medios curativos y de auxilio accesorios al tratamiento prescrito como se establece en la Ley General del Trabajo. Dicha responsabilidad se ha tratado de justificar en la doctrina desde diversos ángulos de análisis y criterios provenientes tanto del Derecho así como de teorías provenientes del Derecho del Trabajo.

Al decir en dicho artículo todos los medios curativos y de auxilio accesorios al tratamiento, se podría entender lo que se refiere al tratamiento psicológico que es igual de importante que la atención médica o quirúrgica. Es por esta razón muy importante la especificación de lo que vendría a ser el tratamiento psicológico respectivo.

5.2 Comprobación de la Tesis.-

La hipótesis de la investigación fue comprobada de la siguiente manera.

Cuadro Nº 13

(Hipótesis Comprobada)

Variable	Hi Aceptada	Hi Rechazada	Justificación
Daño Psicológico	X		La sociedad considera al daño psicológico como un mal presente en nuestros días y ve necesaria su incorporación a la Ley General del Trabajo, en su título de riesgos profesionales.

Tratamiento y rehabilitación integral al trabajador afectado	X		Con la rehabilitación integral del trabajador lo que se busca es mejorar y mantener sus funciones psicofísicas y rehabilitarlo a sus funciones con la mayor normalidad y autonomía posible
--	---	--	--

$$\Sigma = \frac{\text{Variables aceptadas}}{\text{Total de variables}} \times 100$$

$$\Sigma = \frac{2}{2} \times 100$$

$$\Sigma = 100$$

Con la anterior ecuación se establece que se cumplió con la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación.

Con todo el trabajo de campo se corroboró la hipótesis haciendo de esta una realidad al enunciar que introduciendo lo que es el daño psicológico en la Ley General de Trabajo mismo que como ya se mencionó es entendido como aquel que viene a ser la perturbación profunda del equilibrio emocional de la víctima, que guarde nexos causales con el hecho dañoso que lo provocó, y que entrañe una significativa descompensación que altere su integración en el medio social, esta también implica una perturbación patológica de la personalidad, que altere el equilibrio básico o agrava algún desequilibrio procedente del damnificado, así como que es la modificación patológica del aparato psíquico como consecuencia de un trauma que desborda toda posibilidad de su elaboración verbal o simbólica misma que se expresa a través de síntomas, inhibiciones, depresiones, bloqueos, actuaciones.

Al revisar las encuestas se puede comprobar que casi en su totalidad los trabajadores han sentido o se han visto expuestos a alguna de las situaciones

que potencialmente puede llegar a causarles daño psicológico como ser hostigamiento, acoso, abuso, estrés, presión.

Estas pueden tener consecuencias muy severas en la psiquis de las personas esto empeora según diversos factores como ser el tiempo que una persona se vea expuesta a los mismos, así como también el nivel de acoso , abuso, u hostigamiento al que se vea afectado por eso es de vital importancia ser tratado y diagnosticado por un especialista del campo como ser un psicólogo.

5.3. Recomendaciones.-

Es menester la incorporación de la figura del daño psicológico laboral en la actual Ley General de Trabajo, así mismo es necesaria la presentación del siguiente proyecto de grado a la Comisión Mixta del Senado para su respectiva consideración de implantación ya mencionada.

Se tiene que tomar en cuenta la ayuda de expertos en Psicología Forense para que los mismos nos den una valoración de un trabajador que sea víctima de alguno de estos daños que pueden los trabajadores llegar a sufrir en su lugar de trabajo y así los mismos nos ilustren de cómo pueden estos daños repercutir en el medio social y en la persona que los padece.

También hay que tomar en cuenta la posibilidad que en un futuro sea obligatorio contar con un psicólogo en cada fábrica, empresa, Institución .etc. Que esté al tanto y evalúe periódicamente la salud psíquica de los trabajadores.

CAPÍTULO

VI

CAPITULO VI
BIBLIOGRAFÍA

ARIAS Fernando, "Introducción a la técnica de Investigación en Psicología", Ed. Linesa

CABANELLAS Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Buenos Aires, 1979.

CAILLAUX Joseph, ¿A dónde va Francia?, ¿ A dónde va Europa?, Ed. Internacional, Berlín, Buenos Aires.

CASTRO NIÑO DE GUZMÁN Raúl, "Manual de Derecho de Trabajo", Colección de la Gaceta Oficial de Bolivia.

CÓDIGO DE TRABAJO, Colombia

CÓDIGO DE TRABAJO, Uruguay

CÓDIGO DE TRABAJO, Cuba

COSIO DEL GRANADO Juan, "Manual de Legislación del Trabajo", 2ª ed. 1985

DICK Marco A., "Manual Práctico Laboral", La Paz, Ed. La Razón, 3ª ed.

ENGELS Federico, "El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado", Oruro, Ed. Latinos, 1999.

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA

- Ley de 8 de Diciembre de 1942 (Ley General del Trabajo)
- Ley de 14 de Diciembre de 1956 (Código de Seguridad Social)
- Ley N° 2650 de 13 de Abril de 2004 (C.P.E.)
- Ley N° 2450 de 9 de Abril de 2003
- Ley N° 3274 de 9 de Diciembre de 2005
- Decreto Supremo 28655 de 25 de Marzo de 2006
- Decreto Supremo N° 224 de 23 de Agosto de 1943
- Decreto Supremo N° 05315 DE 30 de Septiembre de 1959
- Decreto Ley N° 3352 de 21 de Febrero de 2006

HIDALGO JIMÉNEZ Humberto, "Psicología Forense", Lima 2ª ed. 1996.

HUERTA Américo, "La Prueba", La Paz- Bolivia, Lloyola 2001

JIMÉNEZ SANJINEZ Raúl, "Historia del Derecho Boliviano del Trabajo", La Paz, Ed. Popular, 1998.

L. ACALÁ, ZAMORA y CASTILLO, “Tratado de Política Laboral y Social Tomos I,II y III 2ª Ed.

MORENO REYES Juan Carlos, “Fundamentos del Derecho de Trabajo, Jurisprudencia”, Oruro, Ed. LATINAS, 1996

MORENO REYES Juan Carlos,” Doctrina y Términos usuales del Derecho Laboral”, Ministerio de la Presidencia, Viceministerio de Justicia.

MORELLO Augusto, “Accidentes de Trabajo Jurisprudencia y Doctrina Seleccionada”. Buenos Aires. Ed. Astrua. 1990

PALOMINO Teodosio. “El Derecho de Trabajo en las Constituciones de Ibero América”. Lima, Ed. Juris Laboral, 1999.

PEÑA Nelly, “Cómo hacer un Proyecto de Investigación”, La Paz, Bolivia, 1996

RUFINO Marco, “Accidentes de Trabajo”, Buenos Aaires, Ed. Universidad de Buenos Aires, 1990

ROMO PIZARRO Osvaldo, “Medicina Legal, elementos de Ciencias Forenses”, Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 1992

SOLÓRZANO NIÑO Roberto, “Psiquiatría Clínica y Forense”, Bogotá, Ed. Temis, 1990

ción de Tesis de Investigación”, Universidad Autónoma Gabriel René

VILA Roberto, “Guía para la Elabor Moreno, 1996.

www.psicologíaforense.com

www.psicologíajurídica.com

www.cop/contenido/jurídico.htm

GLOSARIO

GLOSARIO.-

Accidente de Trabajo.-

Todo acontecimiento que por razón de trabajo ocasiona un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado y que le impedirá proseguir con toda normalidad sus tareas, el accidente puede originarse por culpa del mismo trabajador, del patrono, o la de ambos, o por la de un tercero, por circunstancias de la naturaleza del trabajo, por causas indeterminables.

Enfermedad Profesional.-

Es la producida por el ejercicio habitual de una ocupación con efectos perjudiciales para la salud del trabajador. Usain, la define como: “ una afección aguda o crónica de la que es víctima el trabajador como consecuencia del servicio habitual de una profesión, por la manipulación de materiales empleados o por influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria”.

Examen médico Pre- Ocupacional.-

Es un requisito indispensable para suscribir el contrato laboral, la evaluación médica certifica el estado de salud del trabajador al momento de ser incorporado al trabajo, si no se efectúa el mismo, se presume la buena salud del trabajador, no admitiéndose prueba alguna en contrario.

Daño.-

Detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor, molestia, maltrato de una cosa.

Daño Psíquico.-

Perturbación profunda del equilibrio emocional de la víctima que guarde adecuado nexo causal con el hecho dañoso y que entrañe una significativa descompensación que altere su integración en el medio social, también se ha dicho que implica una perturbación patológica de la personalidad, que altere el equilibrio básico o agrava algún desequilibrio procedente del damnificado.

Prestación.-

En materia laboral estas también son denominadas contingencias de imprevistos, por la siniestralidad que puede ocurrir en ocasión de trabajo, en que se evidencia que al empleador poco le importa el hecho imprevisto, sino le interesa si el mismo le trajo pérdida de ganancia que lo afecte, pero en cualquier circunstancia, el término de prestación está enmarcado como parte de la seguridad social.

Psicología Jurídica.-

Ciencia que trata de describir y explicar los supuestos psicológicos del poder judicial, los procesos cognitivos (representación, creencias y actitudes) de la justicia y los procesos y fenómenos psicológicos de los agentes judiciales, los cuáles cristalizan en el marco ideológico de los sistemas judiciales.

Psicología Forense.-

Aplicación de la ciencia que usando los conocimientos de la psicología y las neurociencias elaboran un diagnóstico de los individuos y sus conductas en relación a unos hechos y de acuerdo a las necesidades del Derecho.

Riesgo Profesional.-

Este consiste en el conjunto de aquellas causas de peligro permanente, superiores a toda prevención de seguridad, a las que están expuestos los trabajadores y que derivan de toda industria o trabajo.

A N E X O S